

Lønspolitisk plan



21.08.2024

Kommunedirektøren

Innholdsliste:

1. Innleiing.....	3
2. Lønssystem i kommunal sektor	4
2.1. Lokal lønspolitikk.....	4
2.2. Mål og rammer for lønspolitikk	4
2.3. Oppbygging av løns- og forhandlingssystemet.....	4
2.3.1. HTA Kapittel 4: Sentrale løns- og stillingsføresegn	5
2.3.2. HTA Kapittel 3: Generelle løns- og forhandlingsføresegner.....	5
2.3.3. Lønstilhøve for frikjøpt tillitsvald	6
2.3.4. HTA Kapittel 5: Lokale løns- og stillingsføresegner	6
3. Prinsipp for lønsfastsetjing og lønsdanning.....	7
3.1. Lønsfastsetting ved tilsetting.....	7
3.1.1. Kapittel 3.....	7
3.1.2. HTA Kapittel 4	8
3.1.3. HTA Kapittel 5	8
3.2. Lokale lønsforhandlingar/lønsreguleringar	9
3.2.1. Kapittel 3.....	9
3.2.2. Kapittel 4.....	10
3.2.3. Kapittel 5.....	10
3.2.4. Etikk i forhandlingsprosessen	10
3.2.5. Lønspolitiske drøftingsmøte	11
3.3. Særskilte forhandlingar.....	11
3.4. Endra garantilønsinnplassering ved avlagt fagbrev	12
3.5. Kompetanseutvikling som grunnlag for lønsregulering.....	12
3.6. Avansementstillingar i HTA kap. 4:.....	13
3.7. Funksjonar og funksjonstillegg	13
3.8. Løn til studentar og ferievikarar	14
3.9. Vedlegg	14
Tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå i kap. 4	15
Tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå i kap. 5	15
Tillegg for kurs/realkompetanse	15
Tillegg i avansementstilling	15
Rettleiing for gjennomføring av lønssamtale	16
4 Referanser	17

1. Innleiing

Hovedtariffavtalen (HTA) regulera løns- og arbeidsvilkår for alle tilsette i kommunal sektor (utanom Oslo). Avtalen er inngått mellom KS (arbeidsgjevar) og arbeidstakarorganisasjonane (tilsette). HTA styrer mykje av den lokale lønspolitikken gjennom lønsplassering, lønsregulering og lønsforhandlingar.

Lokal lønspolitikk er ein viktig del av personalpolitikken i Bømlo kommune, som skal bidra til å sikra rekruttering og kompetanseutvikling. Rekrutteringsutfordringar skuldast ikkje berre lønsnivå, men også mangel på visse yrkesgrupper i regionen. Dette er utfordringar som truleg vil auka.

Forsking viser at arbeidsmiljø, fagmiljø, organisering, leiing og meningsfylt arbeid er viktige for å behalda tilsette. Ein heilskapleg arbeidsgjevarpolitikk er derfor avgjerande for å møte utfordringane kommunen og arbeidslivet står framfor (KS, 2024).

Lokal lønspolitikk vart først vedteken av kommunestyret 6. mai 2013 (sak PS 30/13). No var det behov for endringar, og administrasjonen har saman med tillitsvalde utarbeidd ein ny lokal lønspolitikk.

Endringar i denne planen som føre med seg økonomiske konsekvensar, som td. endra struktur for verksemdsleiarar, ny inndeling for verksemdsleiarar og avdelingsleiarar og endra kompetansetillegg, vil bli innført gradvis og må løysast innafor budsjett. Kommunedirektør set som mål at ein innan 2028 skal vera i mål med omlegginga.

2. Lønssystem i kommunal sektor

2.1. Lokal lønspolitikk

HTA byggjer på at det vert utarbeida ein lokal lønspolitikk som skal gjerast kjent for alle tilsette. Lønnsfastsetting skal byggja på kjende kriteria og den tilsette skal ha høve til å innretta seg etter vedteken lønspolitikk, jf.HTA kap. 3, § 3.2 (KF, 2024).

Det skal gjennomførast årlege drøftingar om rekrutteringssituasjonen og framtidige kompetansebehov for ulike stillingsgrupper i kommunen, jf. HTA kap. 3, § 3.2.

Bømlo kommune sin personal- og arbeidsgjevarpolitikk omfattar alle tilsette i kommunen, i eit fast forpliktande arbeidsforhold, og me legg ikkje til grunn ein ulik behandling ut i frå val av organisasjon eller om ein er uorganisert.

Lokal lønspolitikk er utforma etter drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar. Større revisjon av den lønspolitiske planen bør gjerast av kommunestyret kvart 4. år. Mindre revisjonar kan gjerast av administrasjonen i samband med lokale lønsforhandlingar, nytt hovudtariffoppgjer, eller når det av andre grunnar er nødvendig. Kommunedirektøren har ansvar for å ta initiativ til revisjon av lønspolitisk plan.

Skulle det oppstå tilfelle der planen stride mot lov- og avtaleverk, vil vår plan bli sett til side.

2.2. Mål og rammer for lønspolitikk

Løn er eit viktig personalpolitisk verkemiddel for å utvikla, behalda og rekruttera kvalifiserte medarbeidarar med rett kompetanse, for å sikra at me i dag og i framtida kan levera og utvikla gode tenester til våre innbyggjarar.

Rammer for planen er mellom anna:

- Lovverket - Likestillingslova med reglar om likeløn
- Arbeidsgjevar sin styringsrett
- Medraderett i samsvar med Hovedavtalen
- Hovedtariffavtalen
- Økonomi

2.3. Oppbygging av løns- og forhandlingssystemet

Det kommunale løns- og forhandlingssystemet som er beskrive i HTA består av tre kapitell. Desse tre kapitla (3, 4 og 5) utgjer eit omfattande rammeverk for løns- og arbeidsvilkår i kommunal sektor, og sikrar både sentrale føringar og moglegheiter for lokale tilpassingar. Dette systemet er meint å ivareta

både arbeidsgjevar og arbeidstakar sine interesser, gjennom strukturerte forhandlingsprosessar og samarbeid. I tillegg inneheld vedlegg 1 i HTA oversikt over stillingskodar for dei ulike kapitla.

Dei ulike kapitla omhandlar forskjellige aspekt av lønsfastsetjing og forhandlingar. Kwart kapittel er kort omtala under og me startar med kap. 4 då det er her ca. 85 % av alle tilsette blir regulert. I kap. 3 og 5, skjer all lønsutvikling gjennom lokale forhandlingar.

Lønsforhandlingar i kommunal sektor skjer alltid mellom partane, der dei tilsette er representert ved tillitsvalde, gjennom sine fagorganisasjonar. Uorganiserte arbeidstakarar har ikkje forhandlingsrett.

2.3.1. HTA Kapittel 4: Sentrale løns- og stillingsføresegn

Dette kapitlet er sentralt for lønsfastsetjing og inneheld føresegner om:

- **Lønstabellar:** Detaljar om lønstrinn og lønstabellar som gjeld for ulike stillingskategoriar.
- **Lønsregulering:** Prosessar og kriterium for lønsregulering, inkludert sentrale og lokale forhandlingar.

Lønssystemet i kap. 4 er kompetansebasert, som betyr at arbeidstakarar med det same utdanningsnivået er plassert i same stillingsgruppa, på tvers av yrker (t.d. er 3-årig lærarutdanning og 3-årig sjukepleiarutdanning er i same gruppa). Alle tilsette med same utdanningsnivå og ansiennitet har lik garanti-løn og får like store lønstillegg i det sentrale lønsoppgjeret. I tillegg til å regulera løn etter utdanning inneheld garantilønstabellen ein ansiennitetsstige som gjev automatisk opprykk.

2.3.2. HTA Kapittel 3: Generelle løns- og forhandlingsføresegner

Kapittel 3 i HTA omhandlar generelle løns- og forhandlingsføresegner. Her finn ein retningslinjer for samarbeid og medråderett mellom arbeidsgjevar og tillitsvalde, inkludert årlege drøftingsmøte om rekrutteringssituasjonen. Kapitlet skildrar prinsipp for lønsfastsetjing, som kompetanse, ansvar og arbeidsinnsats, og gir retningslinjer for lokale forhandlingar om løn og arbeidsvilkår. Målet er å sikre eit godt samarbeid og rettferdige lønsforhold i kommunal sektor.

Dette kapitlet inneheld generelle føresegner om løns- og arbeidsvilkår, og dekkjer mellom anna:

- **Medråderett og samarbeid:** Det skildrar korleis tillitsvalde og arbeidsgjevar skal samarbeide, inkludert årlege drøftingsmøte om mellom anna rekrutteringssituasjonen.
- **Lønsfastsetjing:** Generelle prinsipp for korleis løn skal fastsetjast, inkludert tilhøve som kompetanse, ansvar og arbeidsinnsats.
- **Lokale forhandlingar:** Retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlingar om løn og arbeidsvilkår.

Leiarar med personalansvar blir regulert i dette kapitlet, jf. kap. 3 pkt. 3.4.

2.3.3. Lønstilhøve for frikjøpt tillitsvald

Tillitsvalt som er frikjøpt heilt eller delvis frå si ordinære stilling, er ikkje omfatta av lokale lønsforhandlingar, men løn skal vurderast etter årleg drøfting mellom arbeidsgjever og hovudtillitsvald jf. HTA kap. 3, pkt. 3.5. Det er naturleg at tillitsvalde følgjer lønsutviklinga for si stillingsgruppa.

2.3.4. HTA Kapittel 5: Lokale løns- og stillingsføresegner

Dette kapittelet fokuserer på korleis lokale tilhøve påverkar lønsfastsetjing:

- **Lokale lønsforhandlingar:** Detaljar om korleis lokale lønsforhandlingar skal gjennomførast, og kva rammer som gjeld for desse.
- **Særavtala:** Moglegheiter for å inngå særavtala på lokalt nivå, som kan tilpasse dei sentrale føresegnene til lokale tilhøve.
- **Tilpassa lønsordningar:** Korleis ein kan tilpasse lønsordningar for å møte spesifikke lokale behov og utfordringar.

Som hovudregel skal tilsette i kapittel 5 ha høgare akademisk utdanning eller tilsvarande. Unntak frå dette skal grunngjevast skriftleg. Dette er stillingar med eit sjølvstendig og fagleg ansvar. Stillingar i kap. 5 har ikkje ein ansiennitetsstige.

3. Prinsipp for lønsfastsetjing og lønsdanning

3.1. Lønsfastsetting ved tilsetting

Ved tilsetting er det krav til stillinga, jf. utlysing, som er avgjerande for plassering i kapittel, lønsramme og stillingskode.

3.1.1. Kapittel 3

I Bømlo kommune har ein følgande inndeling for leiarstillingar i kap. 3;

Kap./pkt.	Stillingskode	Stillingstittel
3.4.1*	9430	Kommunedirektør
	9440	Kommunalsjef Personal- og organisasjonssjef Økonomisjef
3.4.2*	9451	Verksemdsleiar
	9456	Verksemdleiar (med særaldersgrense)
	9951	Verksemdsleiar skule (rektor)
3.4.3	9454	Avdelingsleiar
	9455	Avdelingsleiar (med særaldersgrense)
	9954	Avdelingsleiar skule

* Leiande stilling er hovudsakleg unnateken frå HTA sine reglar om kompensasjon for reiser, overtid, natt-, laurdags- og søndagsarbeid og arbeid på helge- og høgtidsdagar. Arbeidsmiljølova sitt kapittel om arbeidstid gjeld heller ikkje.

Kommunedirektør med leiargruppa – 3.4.1

Løn etter avtale. Formannskapet fastset kommunedirektøren si løn og kommunedirektør fastset leiargruppa si løn. Vurdering av løn vert gjort årleg, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.4.1.

Verksemdsleiar/rektor – 3.4.2

Dette er leiarar som har delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Fastsetting av løn ut i frå stillinga sitt ansvarsområde, krav til utdanning og erfaring, fagområde, samt kompleksitet (t.d. kombinert- eller ikkje-kombinert skule, døgndrift/dagtilbod, institusjon/institusjon- og heimebaserte tenester, budsjett, tal tilsette og/eller tenestemottakarar). Det er og viktig å sjå til samanliknbare stillingar i kommunen. Behov for å rekruttera kan vera eit argument for å fråvika gjeldande lønsnivå.

Verksemdsleiarstillingane er delt inn i 3 ulike grupper, ut i frå størrelse og kompleksitet. Det er eit mål at løn innan for dei ulike gruppene skal vera på same nivå;

- Gruppe 1: Bømlo bu- og helsesenter, Bømlo heimetenester, habiliteringstenesta, barne- og familietenesta, Bremnes Ungdomsskule, Moster barne- og ungdomsskule, Svortland skule, NAV
- Gruppe 2: Hillestveit barne- og ungdomsskule, Meling skule, Rubbestadneset skule, Bømlo vaksenopplæring, teknisk drift, legetenesta, rus- og psykisk helse

- Gruppe 3: Våge skule, Gilje skule, Foldrøy skule, kulturskulen, bibliotek, ergo-/fysio, tenestekontoret, brann- og redning

Inndeling i grupper skal gåast gjennom årleg, som del av lokale lønsforhandlingar. Som hovudregel skal den som er sett til å leiar vera høgare løna enn den ein skal leia.

Avdelingsleiar – 3.4.3

Leiarar som har delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar får løn fastsett lokalt, jf. HTA kap. 3 pkt. 3.4.3.

For denne gruppa legg me m.a. vekt på utdanningsnivå (tilsvarande inndeling som garantilønstabell i kap. 4), størrelse på avdeling(ar) og døgndrift;

1. Avdelingsleiar med relevant kompetanse med stilling utan krav om U/H.
2. Avdelingsleiar med relevant 3-årig U/H
3. Avdelingsleiar med 4-årig U/H
4. Avdelingsleiar med 5-årig U/H
5. Avdelingsleiar med lektorutdanning/relevant master
6. Avdelingsleiar med lektorutdanning/relevant master med tillegg på min. 60 studiepoeng.

Som hovudregel skal den som er sett til å leiar vera høgare løna enn den ein skal leia.

Leiarar i kap. 3.4.3 skal kartleggjast etter ny modell innan 01.05.2025.

3.1.2. HTA Kapittel 4

Lønnsfastsetting skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av føresegn i HTA og lokal lønspolitisk plan. Ved utlysing av ledig stilling er det viktig å drøfta nødvendig kompetanse for stillinga.

Utgangspunkt for lønsplassering er til ei kvar tid gjeldande garantilønstabell i HTA.

Høgare lønsplassering skal vurderast etter fylgjande grunnlag:

- fagansvar (naturleg å ha høgare lønsplassering enn stilling utan fagansvar)
- relevant vidareutdanning/særleg kompetanse
- realkompetanse
- kompleksitet i fagområdet
- løn i tilsvarende stillingar,
- vanskar med å rekruttera, marknadskrefter

3.1.3. HTA Kapittel 5

Dette kapitelet inneheld i hovudsak akademikarar. Det inkludera blant anna legar, juristar, ingeniørar, psykologar, jordmødrer, leiarar og rådgjevarar. Fastsetting av løn skjer ut i frå ei samla vurdering av samanliknbare stillingar i kommunen og tilsvarende utdanningsnivå i kapittel 4.

Høgare lønsplassering skal vurderast etter fylgjande grunnlag:

- fagansvar (naturleg å ha høgare lønsplassering enn stilling utan fagansvar)
- meiransvar i stillinga (t.d. budsjett)
- særleg kompetanse og/eller relevant vidareutdanning
- kompleksitet i fagområdet
- løn i tilsvarande stillingar
- vanskar med å rekruttera, marknadskrefter

3.2. Lokale lønsforhandlingar/lønsreguleringar

Generelt

Årlege lokale lønsforhandlingar skal følgja HTA. Forhandlingane skal ta omsyn til kommunen sin økonomi, krav til effektivitet, og lønsutvikling i KS-området.

Over tid skal det vera balanse i lønsveksten mellom dei ulike lønskapitla i HTA, og kommunen ser til kva partane oppnår i sentrale forhandlingar.

For stillingar i kapittel 4 vert rammene gitt etter sentrale forhandlingar. Noko vert fordelt sentralt, og det kan setjast av midlar til lokale forhandlingar.

Stillingar i kapittel 3 og 5 skal gjennom lokale forhandlingar sikrast generell lønsutvikling. Det er mogleg å gje individuelle tillegg. For stillingar i kapittel 4 er det primært strukturelle og gruppevise tillegg som er aktuelle. Strukturelle tillegg er personlege tillegg knytt til skeiv utvikling. Gruppevistillegg gis til grupper av same stillingskategori.

3.2.1. Kapittel 3

Lønsregulering for stillingar i kap. 3 skal gjennomførast i samsvar med føringar i HTA og etter ei samla vurdering av stillinga sin kompleksitet og ansvar.

Kommunedirektør med leiargruppa, 3.4.1

Vurdering av løn vert gjort årleg, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.4.1.

Verksemdsleiar/rektor, 3.4.2 og avdelingsleiar 3.4.3

Ved lokale forhandlingar etter kap. 3 pkt. 3.4.4 kan det avtalast både generelle og individuelle tillegg, samt avtalast at heile eller deler av lønsreguleringa vert fordelt av arbeidsgjevar.

Ved lokale forhandlingar vil og fylgande moment vera relevant å vurdere;

- Lønsrelasjonar mellom leiar og den dei er sett til å leia (som hovudregel skal den som er sett til å leia vera høgare løna enn den ein skal leia)
- endra ansvarsområdet

- betydelege organisatoriske endringar
- behov for å behalda kvalifisert arbeidskraft
- ny formell kompetanse
- retta opp urimelege skilnader som følge av lønsgliding i tilsvarande stillingar
- forholdet til stillingar som ein kan samanlikna seg med innan same kapittel – her må ein sjå til inndeling av verksemdsleiarar eller utdanningsnivå for avdelingsleiarar.

3.2.2. Kapittel 4

Når det som ein del av dei sentrale forhandlingane blir sett av midlar til ein lokal pott, skal partane drøfta føringar for fordelinga av denne. Dei sentrale partane kan gje føringar for lokale forhandlingar.

Forutan det som er nemnt ovanfor vil grunnlag for vurderingar mellom anna vera;

- stillinga sin kompleksitet
- nivå etter garantilønstabellen, frå stillingar utan krav til utdanning til lektor med tilleggstudanning
- behov for å rekruttera og behalda
- den tilsette sin kompetanse og ansvarsområde

3.2.3. Kapittel 5

Ved forhandlingar etter kap. 5 pkt. 5.1 kan det avtalast både generelle og individuelle tillegg, samt avtalast at heile eller deler av lønsreguleringa vert fordelt av arbeidsgjevar.

Ved lokale forhandlingar vil og følgjande moment vera relevant å vurdere;

- ei vurdering om stillinga sitt innhald og ansvarsområde er vesentleg endra
- relevant etter-/vidareutdanning
- retta opp urimelege skilnader som fylgje av sentralt oppgjær eller lønsgliding i tilsvarande stillingar/utdanningsnivå
- behov for å behalda kvalifisert arbeidskraft

3.2.4. Etikk i forhandlingsprosessen

Opplysningar som kjem fram som del av forhandlingsprosessen skal behandlast konfidensielt. Det er ikkje høve til å referera anna enn resultat frå forhandlingane.

Ingen skal forhandla for seg sjølv. Dersom ein forhandlar for ein person som sit i forhandlingsutvalet, bør vedkommande trekkje seg tilbake.

Foreiningar med berre eitt medlem må sjølv syte for at andre kan føra forhandlingane på deira vegne. Det er berre resultatet av forhandlingane, dvs. protokoll, som skal gjerast kjent

3.2.5. Lønspolitiske drøftingsmøte

Partane lokalt skal årleg gjennomføra lønspolitiske drøftingsmøte jf. HTA kap. 3, pkt. 3.2.1 og vedlegg 3.

Før lokale forhandlingar skal det haldast lønspolitiske drøftingsmøte. Det vert halde felles drøftingsmøte for stillingar i kap. 3 og kap. 5. For kap. 4 vert det halde eige drøftingsmøte når det er avtalt lokale forhandlingar.

Rammer for lønspolitiske drøftingsmøte i forkant av forhandlingar:

1. Erfaringar frå tidlegare forhandlingar
2. Gjennomføring av forhandlingane – frist for innlevering av krav, tidfesting av arbeidsgjevar sitt 1. tilbod og forhandlingsdatoar. I tillegg skal felles opningsmøte og prosedyrar for protokollunderskriving drøftast.
3. Informasjon om forhandlingsutvala si samansetning – arbeidsgjevar informerer om kven som stiller for arbeidsgjevar – kven stiller for arbeidstakarorganisasjonane?
4. Kven vert omfatta av forhandlingane – tilhøvet til uorganiserte
5. Sentrale føringar og lokal lønspolitikk – økonomiske rammer for forhandlingane – berekna «pott»
6. Verknadstidspunkt
7. Oversyn over statistikk og lønsopplysningar som vert lagt fram i samband med forhandlingane
8. Rutinar for informasjon av forhandlingsresultatet

3.3. Særskilte forhandlingar

HTA inneheld fleire heimlar for særskilte forhandlingar.

Stillingar i kap. 3 kan be om lønsutviklingssamtale, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.2.2. Det er *arbeidstakar* og *arbeidsgjevar* som gjennomføre samtalen.

For stillingar i kap. 4 og 5 har *partane* høve til å be om forhandlingar. Dette er regulert jf. HTA kap. 4, pkt. 4.2.2 og 4.2.3, samt kap. 5, pkt. 5.2.

Lønsgliding i andre stillingar gir ikkje grunnlag for lønsregulering utanom ordinære forhandlingar.

Arbeidsgjevar skal vurdere lønsregulering utanom ordinære lokale forhandlingar og krav om særskilte forhandlingar for tilsette i alle stillingar ved:

- gjennomføring av vesentlege organisatoriske endringar og vesentleg endring av bemanning
- vesentleg endring av stillinga sitt arbeids og ansvarsområde

For stillingar i kap. 3 og kap. 5 skal verknadstidspunktet som hovudregel setjast til månaden etter at kravet er sett fram. Anna verknadsdato kan avtalast. Dersom partane ikkje vert samde om verknadsdato, skal hovudregelen fylgjast. For stillingar i kap. 4 vert verknadstidspunkt regulert av HTA.

3.4. Endra garantilønsinnplassering ved avlagt fagbrev

Tilsette som er plassert i stillingsgruppe utan særskilt krav til utdanning vil bli flytta til fagarbeidarstilling/tilsvarande fagarbeidarstilling når fagbrev er dokumentert. Fagbrevet må vera relevant for stillinga vedkommande har. Ny løn vil vera gjeldande for månaden etter at dokumentasjon er lagt fram for arbeidsgjevar.

3.5. Kompetanseutvikling som grunnlag for lønsregulering

Lønnskompensasjon er eit viktig verkemiddel for arbeidsgjevar for å stimulera til kompetanseheving hjå dei tilsette i samsvar med arbeidsgjevar sitt kompetansebehov.

Jf. HTA kap. 3 pkt. 3.2 skal det vera ein naturleg samanheng mellom arbeidstakaren sin kompetanse, kompetanse- utvikling og lønsutvikling.

Verknadstidspunkt vert sett til 1. august for utdanning som er fullført i vårhalvåret og 1. januar for utdanning som er fullført i hausthalvåret.

Stillingar i kap. 3.4.3 (avdelingsleiar)

Relevant vidareutdanning er eit av kriteria som skal vurderast ved årleg lønsforhandling for denne gruppa. Lønfastsetting for tilsette i denne gruppa byggjer på skjøn der ei rekkje moment skal vurderast og relevant vidareutdanning (spesielt fokus på leiarutdanning) kan kvalifisera til kompetansetillegg. Ny ordning vil vera gjeldande frå 01.01.2025.

Stillingar i kap. 4

Det vert gitt slike tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning med inntil 60 studiepoeng på høgskulenivå. Sjå [vedlegg](#) for gjeldande satsar.

Tillegg for vidareutdanning gitt etter lønspolitisk plan fell bort i den grad vidareutdanninga seinare går inn i grunnlaget for endra garantilønsinnplassering.

Når vidareutdanninga leiar til endra garantilønsinnplassering vert det ikkje gjeve tillegg etter denne regelen (*t.d. adjunkt som tar 60 studiepoeng og vert flytta til garantilønsramma for adjunkt (med tilleggsutdanning), får ikkje lønsregulering etter denne regelen i tillegg*).

Stillingar i kap. 5

Det vert gitt slike tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning med inntil 60 studiepoeng på høgskulenivå. Sjå [vedlegg](#) for gjeldande satsar.

Tillegg for lengre kurs/realkompetanse

For kursrekkjer som er av ein viss størrelse kan det avtalast kompetansetillegg jf. tabell under. Dette er kompetanse som er tileigna etter 23. september 2024. Villkår for realkompetansetillegg er at ein har avtal kompensasjon før kursrekkja byrjar. Verknadstidspunkt som for studiepoeng.

3.6. Avansementstillinger i HTA kap. 4:

Avansementsstillinger er ein alternativ karriereveg der medarbeidarar kan søka avansement og utfordringar utan å verta leiarar. For å bli innplassert i ein slik stilling må den tilsette har kompetanse, ansvar eller eit spesielt arbeidsområde som går ut over det som er normalt innan for stillingskoden. Innplassering i avansementstilling skal avtalast i lokale forhandlingar, eller i forhandlingar etter HTA kap. 4 pkt. 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4 eller kap. 5 pkt. 5.2.

Den tilsette må dokumentera relevant etter-/og vidareutdanning utover grunnkravet til kompetanse i stillinga. Kompetansen må vera relevant og nyttiggjort. Bruk av avansementsstillinger skal vera eit verktøy for å motivera og stimulera tilsette til:

- å skaffa seg auka kompetanse som etter arbeidsgjevar si vurdering er relevant for stillinga
- å ta eit større fagleg ansvar i arbeidet sitt
- å behalda medarbeidarar med ein nøkkelkompetanse

Ved overgang til avansementstilling bør ein som hovudregel fylla både eit kompetansekriterium og eit jobb kriterium. Avansementstilling er ei utvikling av stillingar ein går i, ikkje ei ny stilling. Plassering skal skje etter forhandlingar mellom HTV og kommunedirektør og følj ikkje automatisk av at ein fyller vilkåra. Plassering vil byggja på bruk av skjøn og ein skal grunngje dette i ein protokoll.

Kriteria for plassering i avansementsstillinger:

Kompetanse:

- For tilsette som er plassert i høgskulesteget i garantilønstabellen: Relevant vidareutdanning på høgskulenivå, 60 studiepoeng eller tilsvarande (t.d. lengre kursløp)
- For tilsette utan høgskuleutdanning, 30 studiepoeng eller tilsvarande (t.d. lengre kursløp, typisk 200-400 timar)
- Relevant arbeidserfaring, realkompetanse (det er eit krav at ein kan visa til anna utføring av arbeidet og anna jobbinnhald enn det ein normalt ventar av stillinga).

Jobbkriterier:

- Spesielle funksjonar og/ eller oppgåver som skil seg klart frå ei ordinær stilling
- Vilje til å delta i omstilling i organisasjonen, vidareutvikla og utnytta egne evner og kompetansen

Sjå vedlegg med gjeldande sats.

Forslag til avansementstillinger skal utarbeidast i løpet av 2025.

3.7. Funksjonar og funksjonstillegg

Funksjonar skal opprettast og leggjast ned i samsvar med gjeldande regelverk. Funksjonstillegg er eit midlertidig tillegg for ein gitt funksjon ein tek på seg. Funksjonstillegget kan tas vekk og er derfor ikkje ein del av den enkelte si grunnløn¹.

¹ Grunnløn er faktisk årsløn som inkluderer lokalt gitte tillegg som ikkje er midlertidige.

Det er to funksjonstillegg for undervisningspersonell som er bestemt sentralt (SFS 2213, Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring). Dette er tillegg for kontaktlærer samt rådgjevar/sosiallærer. Desse rammene kan og regulerast ytterlegare lokalt.

3.8. Løn til studentar og ferievikarar

Studentar og ferievikarar med relevant utdanning innan helse-, sosialfagleg- eller pedagogisk utdanning, som jobbar innan tenesteområde der utdanninga vert nytta, skal ha løn etter modell under. Det må leggjast fram gyldig studentbevis for at ein skal kunne nytta denne ordninga.

Studentar i 3-årige u/h-utdanning vert plassert i lønssstige med krav om fagbrev;

1-års student: 0 år ansiennitet

2-års student: 6 år ansiennitet

3-års student: 8 år ansiennitet. Dersom bestått eksamen og ventar på godkjenning skal ein lønast som stilling med krav om 3-årig u/h-utdanning. Studentar på 4-året får også løn etter 3-årig u/h-utdanning.

3.9. Vedlegg

[Tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå i kap.4](#)

[Tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå i kap.5](#)

[Tillegg i avansementstilling](#)

[Rettleiing for gjennomføring av lønssamtale](#)

Tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå i kap. 4

Det vert gitt slike tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå.

Utdanning tilsvarande 15 studiepoeng – kr 6 000,-

Utdanning tilsvarande 30 studiepoeng – kr 12 500,-

Utdanning tilsvarande 60 studiepoeng – kr 26 000,-

Verknadstidspunkt vert sett til 1. august for utdanning som er fullført i vår halvåret og 1. januar for utdanning som er fullført i haust halvåret.

Tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå i kap. 5

Det vert gitt slike tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå:

Utdanning tilsvarande 15 studiepoeng – kr 6 000,-

Utdanning tilsvarande 30 studiepoeng – kr 12 500,-

Utdanning tilsvarande 60 studiepoeng – kr 26 000,-

Tillegg for kurs/realkompetanse

Det vert gitt slike tillegg for relevant og dokumentert kursrekkja som er aktuell for fagarbeidar/høgskulenivå. Kan få for inntil 800 timar og skal vera eit alternativ til studiepoeng:

Omfang/timar på kurs	Sum pr år
200 kurstimar	6 000,-
400 kurstimar	12 500,-
800 kurstimar	26 000,-

Tillegg i avansementstilling

Tilsette i avansementsstillingar får eit lønstillegg på kr 12 000,-.

Rettleiing for gjennomføring av lønssamtale

Målet med lønssamtalen er å avklare forventningar mellom medarbeidar og leiar i høve til kriteria lønspolitikken til Bømlo kommune byggjer på. Både medarbeidar og leiar må førebu seg til lønssamtalen. Slik spørsmåla er formulert i denne rettleiaren er dei retta til arbeidstakaren. Leiar må og førebu seg slik at hen kan gi tilbakemeldingar til den arbeidstakaren på kvart einskild punkt. Spørsmåla i rettleiaren er generelle og kan endrast slik at dei vert meir konkrete i høve til medarbeidaren sin arbeidssituasjon.

Hen må uansett få høve til å førebu seg til lønssamtalen ved å få kjennskap til forholda leiaren ynskjer å ta opp.

Det skal først referat frå samtalen. Referatet skal arkiverast i arbeidstakaren si personalmappe.

Faktagrunnlag til samtalen

- Medarbeidaren si lønsutvikling gjennom lokale og sentrale lønsoppgjjer dei to siste åra
- Har medarbeidaren fått ny real-/formalkompetanse i løpet av dei to siste åra som ho/han ikkje har fått utteljing for, t.d. kurs, vidareutdanning, intern opplæring eller anna?

Til diskusjon i lønssamtalen

1. Kva endringar i arbeidsforholdet har du opplevd i løpet av dei to siste åra (omorganisering, endring i arbeidsoppgåver/ansvarsområde/fullmakter, verv, anna)?
2. Opplever du skeivheiter i løn i forhold til kjønn eller til andre du kan samanlikna deg med?
3. Kva har medverka til at du har nådd/ ikkje nådd opp til dei individuelle målsettingane du og din leiar har sett for deg?
4. Korleis har du bidrege til å oppnå målsettingane for verksemda?
5. Korleis har du teke initiativ til å betra arbeidsform og /eller oppgåveløysing?
6. Kva er di vurdering av kvaliteten på resultatata i oppgåvene du utfører?
7. Kva er ditt ansvar for at du kan oppnå ei positiv lønsutvikling gjennom dei lokale lønsoppgjera?
8. Korleis kan arbeidsgjevar bidra til at du oppnår ei positiv lønsutvikling gjennom dei lokale lønsoppgjera?
9. Kva anna ynskjer du å ta opp i denne samtalen?

4 Referanser

[Lokal lønnspolitikk i Trondheim kommune](#)

KF. (2024, 5 1). *Hovedtariffavtalen*. Hentet fra HTA kap. 3, § 3.2: <https://www.ks.no/globalassets/tariff-2022/Hovedtariffavtalen-2022-2024-skjerm.pdf>

KS. (2024, 10 31). *KS spør - Debatthefte 2024*. Hentet fra KS.no: <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/tariff-2024/Debatthefte-2024-versjon-01-11-23.pdf>