



VOLDA KOMMUNE

MØTEINNKALLING

Utvalg: Administrasjonsutvalet
Møtestad: Voldsfjorden, Volda rådhus
Dato: 26.04.2018
Tid: 13:00

Forfall skal snarast meldast til servicekontoret/utvalsekretær på telefon 70 05 87 00 eller postmottak@volda.kommune.no, som kallar inn vara. Varamedlemer møter difor berre etter eiga innkalling.

Folkevalde, både medlemer og varamedlemer, plikter å møte jf. kommunelova § 40 nr. 1, med mindre det ligg føre gyldig forfall.

Den som ønskjer å stille spørsmål om sin habilitet i ei sak, jf. forvaltningslova § 6 og kommunelova § 40 nr. 3, skal melde dette til utvalsekretær i god tid før møtet. Dette også grunna eventuell innkalling av varamedlem, jf. forvaltningslova § 8, 3. ledd.

Møtet er ope for publikum, men kan verte lukka ved handsaming av saker som inneheld informasjon som er unnateke offentlegheit.

Saksdokumenta er lagt ut til offentlig ettersyn på Volda kommune si heimeside <https://innsyn.ssikt.no/volda/dmb> og på servicekontoret.



SAKLISTE

Saksnr.	Sak
PS 4/18	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 5/18	Godkjenning av møteprotokoll frå forrige møte
PS 6/18	Revidert lønspolitikk 2018 – 2019
PS 7/18	Orienteringssaker
OS 1/18	Retningslinjer for tilsetjingstilhøve i samband med opphøyr av rett til sjukeløn

PS 4/18 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 5/18 Godkjenning av møteprotokoll frå forrige møte



SAKSDOKUMENT

Sakshandsamar:	Birgitte Sævik Pedersen	Arkivsak nr.:	2016/846
		Arkivkode:	081

Utvaksaksnr	Utval	Møtedato
6/18	Administrasjonsutvalet	26.04.2018

REVIDERT LØNSPOLITIKK 2018 - 2019

Administrasjonen si tilråding:

Lønspolitikken vert vedteke som den ligg føre, jf. vedlegg 1.

Vedleggsliste:

1. 2018-2019 Lønspolitikk Volda kommune
2. Høyringsuttale frå arbeidstakarorganisasjonane om lønspolitikk i Volda kommune ved NSF, Fagforbundet, Delta, Akademikerforbundet, UDF, Norsk fysioterapeutforbund og Ergoterapeutene
3. Innspill fra Tekna, Samfunnsviterne og Arkitektenes Fagforbund
4. Tilbakemelding frå NSF på lønspolitikken

Samandrag av saka:

Ei partsamansett gruppe arbeidde i 2016 med ny lønspolitikk. Det vart vedteke at revidering/rullering skal skje kvart år innan 1. mai. Administrasjonsutvalet er vedtaksorgan for lønspolitikken. I siste revidering har ein mellom anna hatt fokus på nytt pkt. 3.4.3 i Hovudtariffavtalen (HTA) innplassering av leiarar og innhald /differensiering av konsulent og rådgjevar i henholdsvis kap. 4 og kap. 5. Ein har og sett på kompensasjon for vidareutdanning og løn som seniorpolitisk verkemiddel.

Saksopplysningar/fakta:

Arbeidsgruppa, bestående av Norsk Sykepleierforbund, Utdanningsforbundet, Fagforbundet, sektorsjef oppvekst, sektorsjef helse og omsorg og personalsjef har utarbeidd eit forslag til revidert lønspolitikk.

Sidan sist revidering har både arbeidsgjevarsida og arbeidstakersida merka seg utfordringar i høve lønsfastsetjing. Dette gjeld spesielt i høve løn til leiarar og tilsette som har høgare formalkompetanse enn kva utlysingsteksten etterspør. Ein har forsøkt å tydeleggjere dette i revidert utgåve.

Ein ser og behov for å bake inn den delen av seniorpolitikken som gjeld kompensasjon for å stå i arbeid etter fylte 62 år, og har sett vilkår for slik kompensasjon. Det er i tillegg lagt opp til at lønn som seniorpolitisk verkemiddel og forhandlingar på kompetanseløn, ikkje skal takast av framtidig pottforhandlingar, men vere friske midlar.

Forslaget til revidert lønspolitikk vart sendt på høyring til arbeidstakarorganisasjonane. Det er kome tre innspel, jf. vedlegga.

Innspela er skildra med *kursiv*. Vurdering av innspela er teke med rett etter kvart innspel.

Innspel frå Tekna, Samfunnsviterne og Arkitektenes Fagforbund:

Til punkt 5, Lønsfastsetting; Der står: «Det skal i utlysingsteksta tydeleg gå fram kva utdannings- og lønsnivå stillinga er meint for. Det kan vurderast å opplyse om lønsspenn. Utlensingsteksta er bindande.»

«I stillingar kor det kan være relevant med høgare utdanning som mastergrad, skal det vurderast om stillinga lysast ut med krav om mastergrad. Dette gjeld særleg stillingar kor ein skal analysere, berekne og utarbeide planar med meir. Men relevant erfaring kan kompensere for mangel på dette.»

Vurdering:

Ein ser innspelet som viktig i høve rett kompetanse på rett plass og har tatt med denne setninga i framlagt forslag: «I stillingar kor det kan være relevant med høgare utdanning som mastergrad, skal det vurderast om stillinga lysast ut med krav om mastergrad.»

Til punkt 9, Behalde; Der står: «Eit viktig prinsipp er at vedkomande tilsett har eit konkret tilbod om annan jobb, eller at arbeidsgjevar har sterke indikasjonar på at bytte av jobb kan vere føreståande.»

«Om arbeidstakar har gått so langt at ein har søkt ein annan jobb for å få høgare lønn er det lite truleg at arbeidstakaren vel og bli verande i stillinga si. Om arbeidstakar ser at lønnen er dårlegare enn andre stadar bør leiar kunne vurdere dette uavhengig av jobbtal frå andre arbeidsgivarar. Om arbeidsgivar meiner personen ikkje skal ha høgare lønn bør dette komme klart fram i medarbeidersamtalar.»

Vurdering:

Punkt 9 i lønspolitikken er knytt opp mot forhandlingar etter pkt. 4.2.3 for tilsette som er plassert i kap. 4 og pkt. 5.2 for tilsette som er plassert i kap. 5. Denne setninga vart teke inn i lønspolitikken for å unngå at ein i etterkant av dei årlege forhandlingane skulle hamne i ein situasjon der krav vert framsett i høve stillingar/personar som opplever lita utteljing. Eller at ein får krav gjennom året av di det vert oppdaga at stillinga er lågare løna enn samanliknbare stillingar t.d. i nabokommunar.

Progresjon i løn kan vere ein del av medarbeidersamtalar. I høve HTA 3.2.2 er lønssamtale også ei moglegheit for å diskutere tiltak som kan setjast i verk for at ein arbeidstakar skal oppnå betre lønsutvikling.

Til punkt 10. Seniortillegg og prosedyre for seniortillegg: Der står: «I Volda kommune sin seniorpolitikk går det fram at eit av tiltaka kan vere vurdering av løn ved fylte 62 år. Målsetjinga er å motivere for fortsatt yrkesaktivitet.»

«Ein må sterkt vurdere dette tillegget. For arbeidstakarar vil det være betre å få dette tillegget frå dag 1 i kommunen uavhengig av alder. Motivasjon til yrkesaktivitet bør komme av andre årsakar enn pengar. Dei fleste arbeidstakarar har også meir behov for pengane i ein tidleg fase i livet kor ein har høg gjeldsgrad og kanskje har starta familie.»

Vurdering:

Per i dag vert det ikkje gjort noko med dette punktet i løns - og seniorpolitikken. Dette er noko som bør sjåast på i samband med rullering av seniorpolitikken. Ein er kjend med at arbeidstakarorganisasjonane har ulikt syn på dette.

Til punkt 14 (no16). Funksjonar: *«Det er ikkje lagt inn funksjonstillegg for oppfølging av studentar og eventuelt sommarvikarar/sommarjobb. Eit slikt funksjonstillegg kan sjåast på som tillegget ein får for oppfølging av lærling. 1000kr/mnd/per student.»*

Vurdering:

Det vert her vist til funksjonane som går fram av vedlegg 6. Dette er funksjonar som er forhandla fram i lokale forhandlingar. Utfordringa er at praksistillegga som tidlegare vart kompensert frå høgskulane/universiteta er teke bort. For lærlingar får kommunen eit tilskot som dekkjer utgiftene til instruktørtillegget. Ein finn det ikkje rimeleg å ta inn slikt funksjonstillegg i denne revideringa utan å sjå på konsekvensar i eit større bilete. Ei moglegheit kan vere å sjå på dette i årets forhandlingar.

Innspel frå Norsk sykepleierforbund, Utdanningsforbundet, Fagforbundet, Delta, Akademikerforbundet, Norsk fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapiforbund:

«Lag ei framside. Det må kome fram siste revidering på framsida. Lag innhaldslista korrekt. Her stemde ikkje tala. Juster tala i lønspolitikken og.»

Vurdering: Er endra i dokumentet som ligg ved.

Til punkt 10. Seniortillegg og prosedyre for seniortillegg: *Redaksjonelle/språklege rettingar.*

Vurdering: Er endra i dokumentet som ligg ved.

Til punkt 12. Sikre kompetanse under ferieavvikling: Der står: «Etter avtale mellom dei lokale partane i helse og omsorgssektoren vert det fastsett og utbetalt ein bonus for ekstra helg.»

«Etter drøfting mellom dei lokale partane i helse og omsorgssektoren vert det fastsett og utbetalt ein bonus for ekstra helg.»

Vurdering: Er endra i dokumentet som ligg ved.

Til punkt 12. Sikre kompetanse under ferieavvikling: *«Klargjere kva som vert gjeve i bonus. Ta dette med i vedlegg 7»*

Vurdering:

Vedlegg 7 til lønspolitikken viser andre framforhandla protokollar eller føringar gjeve i kommunale vedtak. Punkt 12 i lønspolitikken, som det her er vist til, er tatt inn for å syne moglegheitene ein har for ein kompensasjon til dei som er villige til å stå ekstra om sommaren for å sikre forsvarleg drift i helse og omsorg. Dette er eit beløp som kan endre seg etter drøftingar mellom dei lokale partane. For at talet skal vere korrekt er ein avhengig av at årets drøftingar er ferdig før lønspolitikken vert rullert og vedteken.

Til punkt 14. Kompetanseløn – stillingar i HTA kap. 4.; *Det ligg føre eit forslag om å ta bort; «Medarbeidarar som etter avtale med arbeidsgjevar tek relevant vidareutdanning blir vurdert for lønsauke. Dersom medarbeidaren får karakteren E, skal arbeidsgjevar vurdere spesielt om kompetanseløn kan gjevast».*

Vurdering:

Ein ser ikkje nokon grunn til å ta bort dette punktet. I fjor ved rullering vart det peika på at det ikkje som urimeleg å setje krav frå arbeidsgjevar til tilsette som bed om økonomisk kompensasjon etter vidareutdanning. Det vert ikkje vurdert som ei overprøving av utdanningsinstitusjonane, heller at det vert sett ein standard for kva kompetansenivå arbeidsgjevar er villig til å betale for.

Til punkt 14. Kompetanseløn – stillingar i HTA kap. 4.; *Det ligg føre eit forslag om å endre; «Lønstillegg gitt som kompetansetillegg skal kome i tillegg til grunnløn etter ordinære kap. 4.2.1- forhandlingar. Tillegget vil falle vekk ved endra status med innplassering i ny kode der nytt lønsnivå ligg over resultatet av forhandlingane.»*

til

«Lønstillegg gitt som kompetansetillegg skal kome i tillegg til grunnløn etter ordinære kap. 4.2.4- forhandlingar. Tillegget vil falle vekk ved endra status med innplassering i ny kode der nytt lønsnivå ligg over resultatet av forhandlingane.»

Vurdering:

Kompetansetillegget skal kome i tillegg til løn gjeve i ordinære 4.2.1 forhandlingar. Det vart ikkje korrekt å skrive at det skal kome i tillegg til 4.2.4 forhandlingar, av di det er 4.2.4 forhandlingar som gjev dette tillegget.

Til punkt 18. Leiarstillingar i kap. 3. I høyringa peikar arbeidstakarorganisasjonane på fyljande: *«Registrerer at det ikkje er kome inn kva leiarar som skal plasserast i 3.4.3. **Delegering** til leiarar må avklarast slik det vert klart i forkant av lokale forhandlingar haust 2018. Det bør også lagast ein **plan** for overføring av leiarar til kap. 3 i forkant av forhandlingane.»*

Vurdering:

Med tanke på den omorganiseringa og endringa vi står overfor i prosessen mot kommunesamanslåing vil det på noverande tidspunkt vere svært ressurskrevjande å dette arbeidet, når vi veit at vi må gjenta prosessen når ny organisering er på plass. Det vert vurdert som mest hensiktsmessig å vente med dette til ein kjenner det nye organisasjonskartet fullt ut.

Til vedlegg 2 (Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 4) og 3 (Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 5) har arbeidstakarorganisasjonane slik merknad: *« Ikkje klargjort kva som er forskjell på konsulent stillingsgruppe 1 og 2 i kap. 4 når det gjeld innhald i stilling. Sjå døme i tabellen under etter modell frå Grimstad kommune. Her får ein fram forskjell på konsulent i gruppe 1 og 2 i kap. 4 og rådgjevar i kap. 5, samt ingeniørørar i*

*kap. 5 og kap. 4, der ein også må vurdere behov for å synleggjere desse i gruppe 1 og gruppe 2 i kap. 4. Bør vi «rydde» i kap. 5? Har vi tilsette i kap. 5 utan master? Bør det lagast ein **plan** for dette, og bør det stå noko om dette i lønspolitisk plan? Det må lagast **stillingsskildringar** der dette kjem klart fram. Kan det også vere aktuelt å sjå til Grimstad for å synleggjere kriterier for plassering i avansementstilling? I vår lønspolitiske plan kjem dette berre fram i kap. 15 om avansementstillingar, og ikkje knytt til dei ulike stillingane i vedlegg.»*

Vurdering:

Konsulent i stillingsgruppe 1 og 2 er tydeleg åtskilt i HTA. I stillingsgruppe 1 vert dei utan høgare utdanning plassert. Dette er uavhengig av innhald i stilling. Realkompetanse kan i ein del tilfelle kan vege opp for manglande formalkompetanse, dette gjer at det vil vere unaturleg å skilje mellom innhaldet i desse stillingane.

Det same gjeld innplassering av ingeniørar. HTA legg til grunn at ingeniørar med 3 åring høgskuleutdanning kan plasserast i kap. 5, men kan også plasserast i kap. 4, men då med konsulentkode. Dette vil vere vanskeleg å skilje i ein lønspolitikk og vil vere avhengig av stillingstype og innhald og variere frå tilsetting til tilsetting.

Det vert stilt spørsmål om ein bør rydde i kap. 5. Dersom tilsette si innplassering skal endrast frå kap. 5 til andre kapittel er dette ikkje noko som bør stå i lønspolitikken, men vere etter drøftingar med den aktuelle arbeidstakarorganisasjon. Initiativ til slike drøftingar kan kome frå begge partar.

Kriteria for innplassering i avansementstilling har ikkje hatt fokus i denne revideringa. Tipset om Grimstad er eit godt innspel til neste revidering av lønspolitikken.

Til vedlegg 5. Prosedyre for vidareutdanning.

«Skriv som tekst ikkje kopi frå Compilo»

Vurdering: Er endra i dokumentet som ligg ved.

Kommentar/merknad om master:

«Vi saknar ei synleggjering i lønspolitisk plan i kva stillingar det er krav om master. Løn for master er i svært liten grad praktisert i Volda kommune. Korleis møte utviklinga med at stadig fleire tek master utan å få godtgjering for utdanninga si? Korleis ønskjer Volda kommune møte konkurransen om kvalifisert arbeidskraft for å behalde og rekruttere arbeidskraft i framtida?»

Vurdering: Per i dag er det ingen stillingar i Volda kommune der det i utlysinga har vore krav om master. Dette har vore diskutert i arbeidsgruppa og ein er samd om at arbeidsgjevar må i framtida ha ei bevisst haldning til dette ved utlysing av stillingar.

Det er ei utfordring at stadig fleire har master, men at denne formalkompetanse ikkje vert etterspurt. Tilsette med master, som jobbar i stillingar utan krav til master, får per i dag ikkje kompensert for utdanninga. Desse blir kompensert lønsmessig for eit år vidareutdanning (60stp.) Ein del av diskusjonen er om det er utdanninga som skal bestemme løsnivået, etter etterspurt naudsynt kompetanse.

Innspel frå Norsk sykepleierforbund:

«Norsk Sykepleierforbund har gått gjennom lønnspolitikk som var på høring og ønsker å komme med konkret tilbakemelding i forhold til funksjonstillegg Vedlegg 9. Mange av våre medlemmer har tilleggsfunksjoner i sitt daglig arbeid: **Aktuelt her er, nattarbeid, primærkontakter, ansvarleg for helsestasjon for dei minste, ansvarleg for skulehelsetenesta, ansvarleg for helsestasjon for ungdom, medlem i kriseomsorgs gruppe, hjelpemiddel ansvarlig og fleire.**

Våre medlemmer mener det er urettferdig at andre tilsette i Volda kommune har så lang liste med funksjons tillegg, siden våre medlemmer har tatt på seg særskilte ekstraoppgaver uten ekstra kronetillegg på det jobben.

NSF synes at våre medlemmer har lik rett å få funksjonstillegg for arbeidsoppgaver som de har et særskilt ansvar for i einingane.

Vi er åpen for drøfting og forhandling viser HTA 4.A.2.»

Vurdering:

Det er ei utfordring og det vert opplevd urettferdig at ein del av dei kommunalt tilsette har ei ordning der årleg fordeling av funksjonstillegg er ein del av lønna. Årleg vert om lag kr. 2.200.000.- fordelt mellom pedagogisk personale i skulane. Dette er ei ordning som har følgt med etter at pedagogisk personale gjekk over frå statleg til kommunalt avtaleverk. Etter at lønspolitikken har gjort tillegga synlege også for andre i organisasjonen, har vi opplevd ei viss uro. NSF er innkalla til drøftingar.

Helse og miljøkonsekvensar:

Ingen kjende

Økonomiske konsekvensar:

Ein vil få større utgifter til løn, ved at lønsauke som seniorpolitisk verkemiddel og kompetanseløn ikkje verte teke av pott. Ukjent kor mykje dette vil utgjere.

Beredskapsmessige konsekvensar:

Ingen kjende

Vurdering og konklusjon:

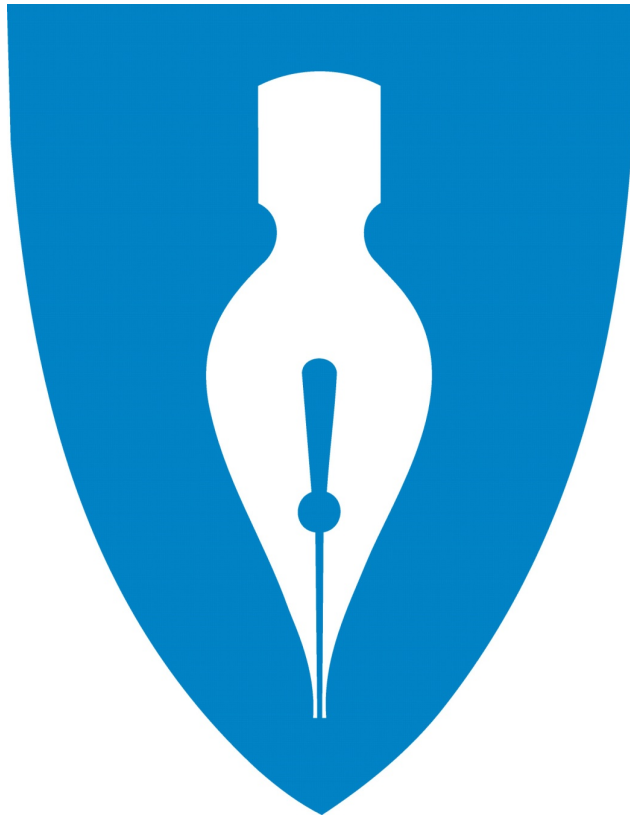
Vi har i sakutgreiinga skildra og vurdert innspel i høyringa. Nokre endringar er gjort, medan andre innspel er teke til vitande og bør diskuterast vidare og takast inn i lønspolitikken ved eit seinare høve. Personalsjefen rår til at lønspolitikken for 2018-2019 vert vedteke som den ligg føre i vedlegg 1.

Berit Lyngstad
personalsjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ingen signatur.

Utskrift av endeleg vedtak:

Arbeidstakarorganisasjonane
Sektorsjefar



LØNSPOLITIKK

Volda kommune

Revidert april 2018

LØNSPOLITIKK VOLDA KOMMUNE 2018 - 2019

Innholdsliste

1. **Innleiing**
2. **Mål 2018-2019**
3. **Omgrep og forklaringar**
4. **Forhold til uorganiserte**
5. **Lønsfastsetting**
6. **Lønsjustering**
7. **Likelønsperspektiv**
8. **Rekruttere**
9. **Behalde**
10. **Seniortillegg og prosedyre for seniortillegg**
11. **Løn vikarar og ferievikarar**
12. **Sikre kompetanse under ferieavvikling**
13. **Kompetanseplan**
14. **Kompetanseløn – stillingar i HTA kap. 4**
15. **Avansementstillingar jf. HTA og kriterium**
16. **Funksjonar**
17. **Leiarstillingar i HTA kap. 4 og 5**
18. **Leiarstillingar i kap. 3**
19. **Revidering av lønspolitikken**

Historikk

Dokument		Vedteken	Dato
Lønspolitikk 2016-2019		Adm. sak 11/16	04.10.2016
Lønspolitikk 2017-2019	revidert	Adm. sak 8/17	13.06.2017
Lønspolitikk 2018-2019	revidert	Adm.sak	26.04.2018

1. Innleiing

Hovudtariffavtalen sitt lønssystem føreset at det lokalt vert utarbeidd ein lønspolitikk. Politikken skal vere kjend for alle tilsette. Den skal nyttast som personalpolitisk verkemiddel for å sikre kompetanseutvikling, rekruttering, meir heiltid og utvikling av kvalitativt gode tenester.

For å sikre at lønspolitikken har samanheng med kommunen sine mål, skal lønspolitikken jamleg reviderast. Lønspolitikken gjeld for perioden 2018 – 2019.

Lønspolitikken er bygd på prinsippa i Hovudtariffavtalen (HTA).

Lønspolitikken gjeld for alle tilsette i Volda kommune jf. HTA kap.1, §1-1 og er ein del av kommunen sin strategiske arbeidsgjevarpolitikk.

2. Mål 2018-2019

Lønspolitikken skal medverke til rekruttering av rett kompetanse i alle stillingar, bidra til å behalde og utvikle kompetente og engasjerte medarbeidarar og bidra til at tilsette skal kunne stå lengst mogeleg i arbeid (jf. seniorpolitikken)

Kvinner og menn skal likehandsamast i vurdering av løn og avansement (HTA kap.3)

3. Omgrep og forklaringar

Sentrale og lokale avtalar og arbeidsgjevarpolitiske dokument inneheld ulike omgrep som ein i det daglege ikkje nyttar. Ein har difor lagt ved forklaring på dei mest sentrale omgrepa. Sjå vedlegg 1.

4. Forholdet til uorganiserte

Arbeidsgjevar har ansvar for å ivareta ein forsvarleg lønspolitikkk for alle tilsette. Uorganiserte har ikkje forhandlingsrett. På generell basis kan uorganiserte krevje lønskompensasjonen som arbeidsgjevar vurderer og tek stilling til. Før lokale forhandlingar skal det i drøftingsmøte avklarast korleis tilbod til uorganiserte skal fastsetjast.

5. Lønfastsetting

Lønfastsetting og kapittelplassering skjer ved tilsetting og ved sentrale og lokale forhandlingar heimla i HTA. Lønsplassering utanfor gjeldande tariff, skal fastsetjast av personalsjef i samråd med sektorsjef.

Det skal i utlysingsteksta tydeleg gå fram kva utdannings- og lønsnivå stillinga er meint for. I stillingar kor det kan være relevant med høgare utdanning som mastergrad, skal det vurderast om stillinga skal lysast ut med krav om mastergrad. Det kan vurderast å opplyse om lønsspenn. Utlensingsteksta er bindande.

Ved tilfeldige vikartimar vert løna fastset av personalsjefen utifrå ei vurdering av relevant kompetanse og stillingsinnhald. Fastsetjing av løn til undervisningspersonale som tek tilfeldige vikartimar vert gjort av Sektor for opplæring og oppvekst.

6. Lønsjustering

Alle stillingar i kap. 4 i HTA får størstedelen av sin lønn regulert sentralt i samband med tariffoppgjera i kommunal sektor. For medarbeidarar i kap. 4 vil det i hovudsak vere slik at størrelsen på lokal pott, avtalt i sentralt tariffoppgjer, avgjer om det og kan verte lønsforhandlingar lokalt. Medarbeidarar og leiarar i kap. 5 og 3. får all lønn fastsett lokalt.

Lønfastsetjing skal byggje på objektive kriterium med utgangspunkt i oppgåver, ansvar, kompleksitet som er knytt til stillinga og medarbeidaren sitt bidrag til å nå sektoren/kommunen sine mål. Dette skal danne grunnlaget for å plassere tilsette på rett lønsnivå både ved tilsetting og ved lønsforhandlingar.

Ved lokale forhandlingar gjeld bestemmingane i HTA og kriterium som vert fastlagt i drøftingmøte jf. vedlegg 3 til HTA. Protokoll skal skrivast.

Krav om forhandlingar utover sentralt fastsette forhandlingar, vert å sende frå arbeidstakarorganisasjonane til personalavdelinga med kopi til sektorsjef. Kravet skal vere heimla og frist for møtetidspunkt skal fyljast jf. HTA.

7. Likelønsperspektiv

Høve til lønsutvikling skal vere uavhengig av kjønn og lønspolitikken skal medverke til auka grad av likestilling mellom kvinner og menn.

Riktig lønsnivå må relaterast til ansvar, oppgåve, innsats, resultat. Ein må søke å rette opp uønska og utilsikta lønsskilnader som ikkje er knytt til desse kriteria.

8. Rekruttere

Lønspolitikken skal medvirke til eit konkurransedyktig lønsnivå som gjer at kommunen kan rekruttere god og rett kompetanse for å yte tenestene. I stillingar med rekrutteringsutfordringar, t.d. der ein over tid nyttar ukvalifisert arbeidskraft eller har lange vakanseperiodar, kan løn nyttast som verkemiddel. Kommunen skal ikkje vere unødig lønsdrivande. Ved lønsfastsetjing må ein ta omsyn til marknadssituasjonen og konsekvensar lønsnivået har for resten av organisasjonen.

9. Behalde

Saman med andre arbeidsgjevarpolitiske tiltak, skal lønspolitikken bidra til å behalde kvalifiserte og engasjerte medarbeidarar så lenge som råd opp mot pensjonsalder. Sjå [Seniorpolitiske retningsliner](#) for Volda kommune.

I stillingar med høg utskifting bør ein vurdere om løn skal nyttast som verkemiddel for å halde på kvalifisert arbeidskraft. Likeeins dersom det er fare for å misse tilsette med verdifull kompetanse for kommunen. Eit viktig prinsipp er at vedkomande tilsett har eit konkret tilbod om annan jobb, eller at arbeidsgjevar har sterke indikasjonar på at bytte av jobb kan vere føreståande.

Lønssamtale kan og vere eit verkemiddel for å behalde arbeidskraft.

Ved lønsfastsetjing må ein ta omsyn til marknadssituasjonen og konsekvensar lønsnivået har for resten av organisasjonen.

10. Seniertillegg og prosedyre for seniertillegg

Seniorpolitikken tek utgangspunkt i kommunen sine reelle behov for arbeidskraft, samtidig skal tiltaka i utgangspunktet skje ut frå avdekte individuelle omsyn, behov og ynskjer til den tilsette, jf. Arbeidsmiljølova kap. 4.

Med seniorpolitikk meiner ein å leggje til rette for å utvikle og å nytte medarbeidaren sine kunnskapar, ferdigheiter og arbeidsevne på ein måte som kommunen og medarbeidaren er tente med. Seniorpolitikk er også å leggje til rette for ein formålstenleg og verdig avslutning

av yrkeskarrieren for den einsskilde.

Medarbeidersamtale/seniorsamtale skal vere ei fast ordning i verksemda, og skal blant anna danne eit grunnlag for vurdering av tiltak. Kvar einsskild avdelingsleiar har ansvar for å følgje opp tiltak og sørgje for gjennomføringa. Dei tilsette sine organisasjonar skal også medverke til tiltak. I den årlege samtalen skal det for medarbeidarar som har fylt 55 år, leggst vekt på å få klarlegge i seniormedarbeidaren sine egne behov, sett opp mot verksemda sine behov for oppgåveløysingar

I Volda kommune sin seniorpolitikk går det fram at eit av tiltaka kan vere vurdering av løn ved fylte 62 år. Målsetjinga er å motivere for fortsatt yrkesaktivitet. Dersom eit tillegg i løn blir vurdert som eit relevant tiltak, skal krav setjast til arbeidsgjevar via den tilsette sin arbeidstakarorganisasjon.

I kravet må dokumentasjon på gjennomført seniorsamtale vere lagt ved.

Mal for medarbeidersamtale med seniorfokus ligg på Compilo

11. Løn vikarar og ferievikarar

Elever og studentar som vert tilsett som vikarar, får ei lønsfastsetjing som vist i vedlegg 8. Løna vert justert kvar år med utgangspunkt i endringar og føringar lagt i sentralt hovudoppgjer.

12. Sikre kompetanse under ferieavvikling

Mål: Sikre forsvarleg drift/fagkompetanse i helse- og omsorgssektoren ved å stimulere fast tilsette til meirarbeid på helg i ferieavviklingsperioden, veke 25-32.

Etter drøfting mellom dei lokale partane i helse og omsorgssektoren vert det fastsett og utbetalt ein bonus for ekstra helg.

Vilkår:

- gjeld fast tilsette som arbeidar i turnus i brukarretta teneste
- skal vere del av planlagt og avtalt sommarturnus
- det skal vere avtalt på førehand kva for helg som er bonushelg
- bonus vert berre betalt for utført arbeid , fell bort ved fråvær på vakta
- gjeld heil helg med arbeid laurdag og søndag
- bonus kjem i tillegg til timeløn og variable tillegg som kveld/natt og helgetillegg
- bonus vert tilvist/utbetalt etter ferieavviklinga

13. Kompetanseplan

I Volda kommune skal det utarbeidast sektor-/avdelingsvise kompetanseplanar.

Ein kompetanseplan inneheld tiltak som skal nyttast i rekruttering av nytt personale. Den skal og vise strategien for å vedlikehalde og utvikle allereie erverva kompetanse og korleis ein planlegg vedlikehald av sertifiseringar m.m.

14. Kompetanseløn – stillingar i HTA kap. 4

Lønspolitikken skal vere med å motivere til kompetanseutvikling med sikte på å nå kommunen sine mål og behalde arbeidstakarar. Det er vesentleg for kommunen at tilsette har relevant kompetanse slik at ein kan yte gode tenester.

Medarbeidarar som etter avtale med arbeidsgjevar tek relevant vidareutdanning blir vurdert for lønsauke. Dersom medarbeidaren får karakteren E, skal arbeidsgjevar vurdere spesielt om kompetanseløn kan gjevast.

Fastsetting av lønn etter fullført etter-/vidareutdanning vert gjort utifrå det som er fastsett i kap. 4 i HTA. Sjå vedlegg 4. ”Kompetanseløn” og vedlegg 5. ”Prosedyre for vidareutdanning”

Lønstillegg gitt som kompetansetillegg skal kome i tillegg til grunnløn etter ordinære kap. 4.2.1- forhandlingar. Tillegget vil falle vekk ved endra status med innplassering i ny kode der nytt lønsnivå ligg over resultatet av forhandlingane.

15. Avansementstillingar og endring av stillingskode jf. HTA

Arbeidstakar som har tileigna seg spesialkompetanse innafør sitt arbeidsområde kan vurderast for avansementstilling (romertal I).

Kompetansen kan vere tileigna til dømes gjennom *vidareutdanning*, kurs, rettleiing og lang praksis, som mentor og rettleiar for studentar og nye medarbeidarar, og/eller gjennom å ta på seg oppgåver/oppdrag som koordinator, primærkontakt og liknande.

Etter konkret og individuell vurdering kan ein få lønsauke med inntil kr. 34.000.-ved flytting til avansementstilling.

Lønstillegg gitt ved bruk av avansementstilling vil falle bort ved endra status med innplassering i ny kode der nytt lønsnivå ligg over resultatet av forhandlingane om avansementstilling.

Drøftingar om avansement stillingar og endring av stillingskoder kan skje to gongar per år, i april og november.

16. Funksjonar

Tilsette som tek på seg eit særleg ansvar for avtalte og avgrensa arbeidsoppgåver kan kompenseras med ein tillegg i løn for utføring av desse. Primært skal det settast av tid til utføring av slike ekstraoppgåver.

Lokale tillegg som er definerte som funksjonstillegg fylgjer den som til ei kvar tid har oppgåva. Dersom funksjonen går over til andre, misser ein tillegget.

Vi har desse funksjonstillegga, sjå vedlegg 6.

17. Leiarstillingar i HTA kap. 4

Det er eit generelt prinsipp at leiarar skal ha høgare løn enn den/dei som han/ho er leiar for. Der kan likevel vere unntak som til dømes nøkkelpersonell, særlege fagpersonar og særlege utdanningsgrupper.

Det er viktig å rekruttere og behalde kompetente leiarar som kan utvikle medarbeidarar og syte for kvalitativt gode tenester. Det skal vere samsvar mellom ansvar og lønsfastsetting.

Desse objektive kriteria er gjeldande for lønsdanning hjå leiarar:

- Budsjettansvar
- Personalansvar
- Differensiering etter storleik
- Kompleksitet
- Måloppnåing
- Økonomistyring

Leiarar, som etter avtale med arbeidsgjevar tek relevant etter-/vidareutdanning, kan vurderast for lønsmessig kompensasjon.

18. Leiarstillingar i kap. 3

Kode/kap		Hovudnemning i HTA	Namn på stilling-/ar	Innhald i stillingar
9430	3.4.1-A	Øverste administrative leder	Rådmann	
9440	3.4.1-C	Kommunalsjef	Barnevernssjef Helse- og omsorgssjef Oppvekstsjef Personalsjef Servicesjef Teknisk sjef Utviklingssjef Økonomisjef	
9451	3.4.2	Leder, virksomhetsleder	Brannsjef Leiar eigedomsavdelinga Leiar helse og omsorg Leiar helsestasjonen Styrar barnehage Leiar barnevern for einlig mindreårige flyktningar (EM) Leiar sentralkjøkken	Leiaren har fått delegert budsjett, økonomi og personalansvar.
9454	3.4.3	Leder i kap. 3.4.3		Leiaren har fått delegert budsjett, økonomi eller personalansvar.

				Må ha fått delegert mynde til å leie andre og fordele arbeidsoppgåver
9951	3.4.2	Rektor	Rektor Rektor kulturskulen	Leiaren har fått delegert budsjett, økonomi og personalansvar.
9954	3.4.3	Skuleleiar i kap. 3.4.3		Leiaren har fått delegert budsjett, økonomi eller Må ha fått delegert mynde til å leie andre og fordele arbeidsoppgåver

Ved vurdering av lønsfastsetjing og i lønsforhandlingar nyttar vi kriteria fastsett i HTA kap.3, pkt.3.4.

19. Revidering av lønspolitikken

Arbeidsgjevar tek initiativ til gjennomgang og revidering av den lokale lønspolitikken innan utgangen av mai kvart år. Både arbeidsgjevar og arbeidstakersida har rett til å fremje forslag om endringar. Ein skal legge vinn på å sikre samanheng mellom utviklinga sentralt, lokale behov og Volda kommune sine mål i lønspolitikken.

Vedlegg:

1. Omgrep og forklaringar
2. Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 4
3. Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 5
4. Kompetanseløn
5. Prosedyre for vidareutdanning
6. Funksjonstillegg
7. Andre framforhandla protokoller eller føringar gjeve i kommunale vedtak
8. Løn vikarar/ferievikarar
9. Oversyn funksjonstillegg i skulen
10. Organisasjonskart

Omgrep og forklaringar til lønspolitikken

1. Budsjettansvar: I dette ligg aktivt utarbeiding av budsjett, eller ansvar for å bidra og kome med sjølvstendige innspel.
2. Etterutdanning: Kortare kurs som gjev fornying og ajourføring av ei grunnutdanning innan eit fagområde. Utdanninga gjev ikkje formell kompetanse i form av studiepoeng.
3. Formalkompetanse: Arbeidstakaren si grunnutdanning, vidareutdanning og etterutdanning.
4. Funksjonstillegg: Lønnskompensasjon som er tidsavgrensa for den tida ein har funksjonen. Vert utbetalt saman med månadsløna og er pensjonsgjevande.
5. Garantilønn: Garantert årslønn ved 0 i ansiennitet
6. Grunnlønn: Løna i ei stilling utan tillegg.
7. HA: Forkorting for Hovudavtalen. Den inneheld bestemmingar om forhandlingsordningar, prosedyrar, arbeidsgjevars og tillitsvalde sine rettar og plikter. Hovudavtalen er eit verkemiddel for å sikre samhandling og gode prosessar mellom partane i arbeidslivet.
8. HTA: Forkorting for Hovudtariffavtalen. Den er den viktigaste tariffavtalen i KS-området med omsyn til m.a. løn og godtgjersle, lokale forhandlingar, arbeidstid og pensjon.
9. Kompetanseløn: Lønstillegg med bakgrunn i auka formalkompetanse. Desse tilleggga er i tillegg til årslønn, og vil flyte oppå eventuelle ansiennitetsopprykk i tariffperioden.
10. Kompetanseplan: Viser tiltak for å tette gapet mellom ønska og faktisk kompetanse på arbeidsplassen.
11. Kompleksitet: Noko som er samansett og består av ulike delar. I vår samanheng tenkjer vi på organisatorisk kompleksitet eller fagleg kompleksitet.
12. Kriterium: Kjenneteikn som gjev grunnlag for bedømming, klassifisering.
13. Lokal pott: Pengar avsett i sentralt lønsoppgjer som skal forhandlast om lokalt.
14. Lokale drøftingar: Møte mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjon(ar) der arbeidstakarsida får framføre sitt syn og med det får ei reell moglegheit til å påverke utfallet av ei sak.
15. Lokale forhandlingar: Forhandlingar som skjer i kommunen. For tilsette i kap. 3 og 5 skjer dette kvart år. For tilsette i kap. 4 er det ein del av det totale (og sentrale) lønsoppgjeret.
16. Lokalt tillegg: Løn som er framforhandla i lokale forhandlingar.
17. Lønsgliding: Forskjellen mellom den totale lønsauka i ei bestemt periode og det lønstillegget som er avtale for same periode. Kan m.a. gjelde lønsauke som fylje av auka ansiennitet eller personlege tillegg ved tilsetjing.
18. Lønsmemnd: Nemnd som avgjer ei konflikt mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane.

19. Lønspolitikk: Dei føringane som arbeidsgjevar, etter drøfting med tillitsvalde, legg til grunn for fastsetjing av løn. Skal vedtakast av administrasjonsutvalet og rullerast kvart år.
20. Lønssamtale: Samtale mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar der tema er kva tiltak som kan setjast i verk for at arbeidstakar skal oppnå betre lønsutvikling.
21. Minstelønn: Nedre lønsgrense for ei stilling.
22. Månadsløn: Element som er med i omgrepet månadsløns; avtalt månadsløn og uregelmessige tillegg.
23. Organisert: Arbeidstakar som er medlem av ein arbeidstakarorganisasjon.
24. Overheng: Forskjellen mellom lønsnivået du har ved utgangen av eit kalender år og gjennomsnittsløna same året.
25. Pendelvoldgift: Dersom det vert brot i dei lokale forhandlingane og partane er samde om det, kan dei dei sende saka over til ei voldgiftsnemnd. Voldgiftsnemnda si oppgåve vil vere å gje medhald til det standpunkt som ein av partane har.
26. Personalansvar: I dette ligg delegert mynde til å leiing og oppfølging.
27. Praksis-/erfaringskompetanse: Kunnskap om yrke eller faget, arbeidsmetodar og prosessar som arbeidstakaren har utvikla gjennom praksis.
28. Realkompetanse: Omfattar formalkompetanse og praksiskompetanse.
29. Seniorpolitikk: Dei føringane som arbeidsgjevar legg til grunn for å tilpasse arbeidet til og behalde dei eldste arbeidstakarane.
30. Stillingskode: Ei talkode som er med på å definere type stilling. Vert og nytta i rapportering
31. Studiepoeng: Studiepoeng er måleeininga som vert nytta for å skildre kor omfattande eit fag eller et studium er på høgskulenivå. T.d. 60stp. = 1 års studie.
32. Uorganisert: Arbeidstakar som ikkje er medlem av ein arbeidstakarorganisasjon.
33. Verknadsdato: Den datoen t.d. lønsauke skal gjelde frå.
34. Vidareutdanning: Utdanning som gjev ny formell kompetanse på universitets- og høgskulenivå. I utdanninga er der ei eksamens – og vurderingsordning. Utdanninga gjev utteljing i form av studiepoeng.
35. Voldgift: Partane i arbeidslivet frivillig overlet avgjersle av ein tvist til andre personar eller institusjonar enn de vanlege domstolane.
36. Økonomisk ansvar: I dette ligg at ein har tildelt eit budsjett, disponere tildelt ramme og rapporterer på bruk
37. Årsløn: Årsløn tek utgangspunkt i at det vert utbetalt løn for 12 månadar i året.

Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 4

Kode /kap. i HTA	Hovudbenemning i HTA	Namn på stilling	Innhald i stillingar (arbeids- og ansvarsområde)
Kap 4.			
6863	Sekretær	Sekretær	Må kunne arbeide sjølvstendig innanfor sitt fagområde. Forefallende administrative oppgaver. Fagarbeidarstilling.
7520	Førstesekretær	Førstesekretær	Må kunne arbeide sjølvstendig innanfor sitt fagområde. Har utdanning utover vidaregåande skule, eventuelt lang erfaring og realkompetanse på sitt fagområde.
7351	Sakshandsamar	Bioingeniør Kommuneplanleggar Sakshandsamar Skatteoppkrevjar	Må kunne arbeide sjølvstendig.
6559	Konsulent	Barnehagekonsulent Fagkonsulent Frisklivsrettleiar Frivilligkoordinator Førstekonsulent Informasjonskonsulent Konsulent Konsulent – løn Konsulent IKT Konsulent skule Konsulent/koordinator Miljøarbeidar Miljøarbeidar/programrådgjevar Prosjektleiar Rekneskapskonsulent Tiltakskonsulent Økonomikonsulent	Ha oversikt over lov og avtaleverk og kunne gje råd og rettleiing. Skrive rapportar og utgreiingar. Gjere ei sak klar for administrativt eller politisk vedtak.
7003	Arbeidsleiar/formann	Arbeidsleiar – formann Avdelingsleiar vatn/avløp Brannformann Brannmeister Brannbefal Utrykningsleiar Klubbleiar Dagleg leiar Frivilligsentralen Dagleg leiar SFO	Koordinator for ei gruppe tilsette.

		<p>Dagleg leiar hjelpepersonell Teamleiar for dagtilbod eldre Teamleiar 2.etg. omsorgssenteret Teamleiar 3. etg. omsorgssenteret Teamleiar i heimebaserte tenester gruppe 1 Teamleiar i heimebaserte tenester gruppe 2 Teamleiar for utetenestene i rus og psykiatri Teamkoordinator</p>	
7451	Leiarar	<p>Driftsleiar vatn og avløp Driftsleiar Forvaltning drift og vedlikehald Driftsleiar veg og park Driftsleiar reinhald Dagleg leiar Biblioteksjef Kinosjef Ass. helse og omsorgssjef Ass. Oppvekstsjef Teamleiar i heimetenesta omsorgsbustadar Teamleiar på Hamna dagsenter Teamleiar bustader rus og psykiatri Teamleiar Gnisten Teamleiar ved avlastinga/barnebustadane Teamleiar Bømarka 8 Teamleiar Kleppevegen 1 Teamleiar Sevrinhaugen 1-3 Bustadleiar tenesta for EM Leiar oppfølgingstenesta EM Fagteamleiar barnevern</p>	<p>Dagleg leiar for ei gruppe tilsette. Har fullt eller delvis personalansvar.</p> <p>Eller har ein assisterande funksjon, der ein saman med sektorsjef skal sikre forsvarleg drift og ta i vare funksjonar knytt til personalleiing og fagleg- og administrativ leiing</p>
7453	Fagleiar	<p>Fagleiar helsestasjon Fagleiar læringssenteret Fagteamleiar barnevern Rekneskapsjef</p>	<p>Daglege ansvar innan eit spesifikt fagområde. Har ikkje personal, budsjett eller økonomisk ansvar.</p>
7954		Ass.rektor	<p>Saman med rektor sikre forsvarleg drift og ta i vare funksjonar knytt til personalleiing og fagleg- og administrativ leiing</p>

Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 5.

Kap.5			
8084	Ingeniør	Branningeniør Ingeniør	
8209	Jordmor	Jordmor	
8451	Leder	Legevaktsjef Einingsleiar vatn og avløp Einingsleiar veg og park	
8470	Psykolog	Psykolog	
8527	Lege	Nattevaktlege Lege Kommunelege	
8530	Rådgjevar	Rådgjevar Rådgjevar personal Rådgjevar kommunalteknisk avdeling Fagleiar seksjon plan Kommuneoverlege Kommuneplanleggar Spesialrådgjevar	Utdanning på masternivå, unntak sjå HTA vedlegg 1. st.koder i kap. 5. Må ha eit sjølvstendig fagleg ansvar og utøve rådgjeving til leiarar/toppleiing. Kunne jobbe med oppgaver som krever utredninger og/eller omfattende vurderinger og/eller analyser. Ha oversikt over lov og avtaleverk på sitt fagområde.

Kompetanseløn

Tilsette som har gjennomført etter- og/eller vidareutdanning som er planlagt i samråd med leiar, og er i samsvar med avdelinga sin kompetanseplan, skal vurderast for lønsopprykk.

Dokumentert relevant utdanning utover stillingsnemning/kode og løn etter gjeldande lønstabell i HTA, kan etter særskilde forhandlingar få slikt kronetillegg:

- 60 studiepoeng: kr 34.000
- 30 studiepoeng: kr 17.000
- 15 studiepoeng: kr 8.500

- 60 fagskulepoeng: kr 22.000
- 30 fagskulepoeng: kr 11.000

Etter- og vidareutdanning som ikkje er studiepoengbasert, men som i lengde og nivå kan sidestillast med studiepoeng, kan etter konkret og individuell vurdering gje lønstillegg.

Krav om forhandlingar skal fremjast gjennom arbeidstakarorganisasjonane.

Lønstillegg får verknadsdato månaden etter at

- dokumentert fullført utdanning er levert arbeidsgjevar
- godkjenning frå Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT) er levert arbeidsgjevar

Det vert ikkje gitt kompetansetillegg for utdanning utover 60 studiepoeng/fagskulepoeng.

Dersom kompetanse fører til opprykk i høgare stillingsgruppe, fell lokalt tillegg vekk.

HTA – vedlegg 6 merknader vidareutdanning:

”Tilfredsstillar en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsgutdanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra 1.8. for dokumentert tilleggsgutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert tilleggsgutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon framlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønstilllegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggsgutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode.”

Prosedyre for vidareutdanning

Mål:

Volda kommune skal yte forsvarlege tenester. Styrke kompetansen i samsvar med utarbeidde kompetanseplanar i sektorane.

Søknad:

Søknad om støtte/permisjon/ m.m. vert sendt næraste leiar. Mal for søknad finn du på Compilo. Før handsaming av søknaden vert forventningssamtale gjennomført mellom leiar og den tilsette.

Forventningssamtalen sitt innhald:

Arbeidsgjevar sine forventningar, den tilsette sine forventningar. Felles forståing av framtidig rolle, arbeidsoppgåver, løn o.a. Eventuelt oppfølgingssamtale vedkomande progresjon ved lengre studie. Mal til samtalen finn du på Compilo. Referat vert lagra i ephorte på personalmappa.

Ansvar:

Ansvarleg for å følgje prosedyra er tilsette som skal ta vidareutdanning og deira næraste leiarar.

Funksjonstillegg

Ligg på toppen av grunnløn og følgjer den som til ei kvar tid har oppgåva. Dersom funksjonen går over til andre, misser ein tillegget.

Funksjon	Utifrå stillingsprosent	Uavhengig av stillingsprosent	Sist endra	Per år	Merknad
Brannansvar på bygg		X	Lokale forhandlingar 2012	4 000	Vaktmeistrar/driftsteknikarar. Per person uavhengig av tal på bygg
Baseleiar SFO	X		Lokale forhandlingar 2010	5 000	
Forflyttingsombod (Opplæring av nye tilsette i ergonomi)	X		Lokale forhandlingar 2010	7 000	Må definere krav om omfang. Vurdere om det er behov for ein person til med same funksjon
Instruktør, per lærling		X	Lokale forhandlingar 2014	12 000 (1000 per mnd)	
Kontaktlærer		X	Lokale forhandlingar i 2017, gjeldande frå 01.08.2017	19 500	
Tillitsvald		X	Lokale forhandlingar i 2017 for mange organisasjonar gjeldande frå 01.08.2017	4 000	
Tillitsvald i skule Utdanningsforbundet		X	Sannsynleg ved overgang til kommunalt avtaleverk i 2004	2 400	
Verneombod		X	Lokale forhandlingar i 2017, gjeldande frå 01.08.2017	4 000	
Verneombod, undervisning		X	Sannsynleg ved overgang til	5 600 –	

			kommunalt avtaleverk i 2004. Avhengig av storleiken på skulen	8 000	
--	--	--	--	-------	--

Ved opphøyr av lokalt oppretta funksjonar, jf. SFS 2213 som er finansiert av midlar frå lokale forhandlingar i høve HTA kap. 4.2.1. vert lønstillegget rekna inn i grunnløna til dei medarbeidarane som har funksjonen på tidspunktet funksjonen vert lagt ned.

Andre framforhandla protokoller eller føringar gjeve i kommunale vedtak

Stilling	Utifrå stillingsprosent	Uavhengig av stillingsprosent	Sist endra / vilkår	Per år	Merknad
Pedagogisk leiar	x		2017	19 000	
Stedfortredar barnehage	x			10 000	
Stedfortredar skule	x		2002	8 000	
Fast stedfortredar (der anna ikkje er særskild framforhandla)	x			15 000	
Seniortillegg frå fylte 62 år (der ikkje anna er særskild framforhandla)	x		Seniorpolitikk Vilkår: Dokumentert seniorsamtale med næraste leiar. Må forhandlast om ved fylte 62 år	6 000	
Personsøker brannberedskap		x	01.01.2015	24 000	
Personsøker bygdebrannstasjon		x	01.01.2015	7 500	
Fleksifagarbeidar	x		2012	12 000	
Fleksisjukepleiar	x		2014	12 000	

Løn vikarar /ferievikarar

Reviderte satsar pr 01.05.2017

Utdanningstype	Utdanningsinfo	Årslønn
Unge under 16 år (80% av minsteløn kr 288 500)		Kr 230 800
Unge 16-18 år (90% av minsteløn kr 288 500)		Kr 259 700
Over 18 år startløn assistent		Kr 288 500
Elevar m/ vg.skule – fagarbeidarutd. som er relevant for stillinga (fagarb.løn kr 333 300 minus minsteløn kr 288 500 = 44 800/2 = 22 400)	Ferdig 2 år vg.skule	Kr 288 500 + 22 400 = Kr 310 900
	Ferdig 1 år læretid	Kr 333 300 – 310 900/2 = 11 200 Kr 310 900 + 11 200 = Kr 322 100
Pleie og omsorg:		
Sjukepleie- og vernepleiestudent utan autorisasjon (85% av løn høgskuleutdanna kr 376 200)	Ferdig med 1 år	Kr 319 800
(90% av løn høgskuleutdanna kr 376 200)	Ferdig med 2 år	Kr 338 600
(95% av løn høgskuleutdanna kr 376 200)	Ferdig med 3 år	Kr 357 400
Anna relevant høgskuleutdanning (utgangspunkt ass.løn utan ans.kr 288 500 + tillegg kr 7 000)	Fullført 60 stp	Kr 295 500
(ass.løn + kr 14 000)	Fullført 120 stp	Kr 302 500
	Fullført 180 stp	Løn tilsvarande fagarbeidar Kr 333 300 (+ evt ansiennitet)
Medisinarstudent	Ferdig med 2 år	Kr 319 800 (som sjukepl.stud 1 år)
Medisinarstudent	Ferdig med 4 år	Kr 338 600 (som sjukepl.stud. 2 år)

Oversyn funksjonstillegg i skulen

Funksjonstillegg per mai 2018

Funksjon	Kronetillegg per år
Administrere øvingsopplæring	Kr. 12.000.--
Aktivitetsleder	Kr. 6.000.-
Biblioteks ansvarleg	Frå kr. kr. 9.000.- til kr. 13.800.-
Digital læring	Kr. 6.000.-
Elevrådskontakt	Kr. 3.500.-
Fagansvarleg IKT	Frå kr. 6.240.- til kr. 22.240.-
Framandspråk	Kr. 6.000.-
Kontaktlærer	Kr. 19.500.-
Kulturkontakt	Kr. 7.250.-
Rådgjevar/sosiallærer	Kr. 15.000.-
Samlingsstyrar AV (Audio Visuell)	Frå kr. 1.600.- til kr. 5.600.-
Samlingsstyrar kroppsøving	Frå kr. 2.400.- til kr. 5.600.-
Samlingsstyrar kunst og handverk/sløyd	Frå kr. 2.400.- til kr. 8.000.-
Samlingsstyrar kunst og handverk/tekstil	Frå kr. 3.200.- til kr. 8.000.-
Samlingsstyrar mat og helse	Frå kr. 4.000.- til kr. 8.000.-
Samlingsstyrar musikk	Frå kr. 3.200.- til kr. 5.750.-
Samlingsstyrar natur og miljø	Frå kr. 4.800.- til kr. 5.600
Samlingsstyrar naturfag	Kr. 4.000.-
Samlingsstyrar samfunnsfag	Kr. 2.400.-
Samlingsstyrar SPU (spes.ped.) – samling	Frå kr. 3.200.- til kr. 5.600.-
Samlingsstyrar teiknspråk	Kr. 4.000.-
Seksjonsleiar engelsk	Frå kr. 2.400.- til kr. 6.000.-
Seksjonsleiar heimekunnskap	Kr. 5.600.-
Seksjonsleiar KRL	Kr. 4.000.-
Seksjonsleiar kroppsøving	Kr. 5.600.-
Seksjonsleiar kunst og handverk	Kr. 5.600.-
Seksjonsleiar matte	Frå kr. 5600.- til kr. 6.000.-
Seksjonsleiar musikk	Kr. 5.600.-
Seksjonsleiar naturfag	Kr. 5.600.-
Seksjonsleiar norsk	Frå kr. 5.600.- til kr. 6.000.-
Seksjonsleiar samfunnsfag	Kr. 3.200.-
Seksjonsleiar småskulen	Kr. 6.400.-

Seksjonsleiar SPU	Frå kr. 6.000.- til kr. 7.600.-
Seksjonsleiar tysk	Kr. 3.200.-
Teamleiar	Frå kr. 3.000.- til kr. 6.400.-
Utviklingsarbeid i skulen	Kr. 3.200.-
Øvingslærer	Frå kr. 5715.- til kr. 9.429.-
Årsteglærer	Frå kr. 6.400.- til kr. 9.600.-

Ved opphøyr av lokalt oppretta funksjonar, jf. SFS 2213 som er finansiert av midlar frå lokale forhandlingar i høve HTA kap. 4.2.1. vert lønstillegget rekna inn i grunnløna til dei medarbeidarane som har funksjonen på tidspunktet funksjonen vert lagt ned.

Organisasjonskart

Vert lagt inn når ny organisering er fastlagt.

Høyringsuttale frå arbeidstakarorganisasjonane om lønspolitikk i Volda kommune. v/NSF, Fagforbundet, Delta, Akademikerforbundet, UDF ,Norsk fysioterapeutforbund og Ergoterapeutene

- Lag ei framside. Det må kome fram siste revidering på framsida.
- Lag innhaldslista korrekt. Her stemde ikkje tala. Juster tala i lønspolitikken og.

1. Innleiing
2. Mål 2018-2019
3. Omgrep og forklaringar
4. Forhold til uorganiserte
5. Lønsfastsetting
6. Lønsjustering
7. Likelønsperspektiv
8. Rekruttere
9. Behalde
10. Seniertillegg og prosedyrer for seniertillegg
11. Løn vikarar og ferievikarar
12. Sikre kompetanse under ferieavvikling
13. Kompetanseplan
14. Kompetanseløn – stillingar i HTA kap. 4
15. Avansementstillingar jf. HTA og kriterium
16. Funksjonar
17. Leiarstillingar i HTA kap. 4 og 5
18. Leiarstillingar i kap. 3
19. Revidering av lønspolitikken

Forslag til endring i raud skrift Klargjere i blå skrift Forslag om å ta vekk setning i gul skrift

- Pkt 10

Medarbeidersamtale/seniorsamtale skal vere ei fast ordning i verksemda, og skal blant anna danne eit grunnlag for vurdering av tiltak. Kvar einskild avdelingsleiar har ansvar for å følge opp tiltak og sørgje for gjennomføringa. Dei tilsette sine organisasjonar skal også medverke til tiltak. I den årlege samtalen skal det for medarbeidarar som har fylt 55 år, leggast vekt på å klarlegge i seniormedarbeidaren sine eigne behov, sett opp mot verksemda sine behov for oppgåveløysingar

- Pkt 12

Etter drøfting mellom dei lokale partane i helse og omsorgssektoren vert det fastsett og utbetalt ein bonus for ekstra helg. (Jf. HTA 3.6)

Klargjere kva som vert gitt i bonus. Ta med dette i vedlegg 7.

- Pkt 14 .

Lønspolitikken skal vere med å motivere til kompetanseutvikling med sikte på å nå kommunen sine mål og behalde arbeidstakarar. Det er vesentleg for kommunen at tilsette har relevant kompetanse slik at ein kan yte gode tenester.

Medarbeidarar som etter avtale med arbeidsgjevar tek relevant vidareutdanning blir vurdert for lønsauke. Dersom medarbeidaren får karakteren E, skal arbeidsgjevar vurdere spesielt om kompetanseløn kan gjevast.

Fastsetting av lønn etter fullført etter-/vidareutdanning vert gjort utifrå det som er fastsett i kap. 4 i HTA. Sjå vedlegg 4. ”Kompetanseløn” og vedlegg 5. ”Prosedyre for vidareutdanning”

Lønstillegg gitt som kompetansetillegg skal kome i tillegg til grunnløn etter ordinære kap. 4.2.4- forhandlingar. Tillegget vil falle vekk ved endra status med innplassering i ny kode der nytt lønsnivå ligg over resultatet av forhandlingane.

- **Pkt 18** Registrerer at det ikkje er kome inn kva leiarar som skal plasserast i 3.4.3. **Delegering** til leiarar må avklarast slik det vert klart i forkant av lokale forhandlingar haust 2018. Det bør også lagast ein **plan** for overføring av leiarar til kap. 3 i forkant av forhandlingane.
- **Vedlegg 2 og 3:** Ikkje klargjort kva som er forskjell på konsulent stillingsgruppe 1 og 2 i kap. 4 når det gjeld innhald i stilling. Sjå døme i tabellen under etter modell frå Grimstad kommune. Her får ein fram forskjell på konsulent i gruppe 1 og 2 i kap. 4 og rådgjevar i kap. 5, samt ingeniørørar i kap. 5 og kap. 4, der ein også må vurdere behov for å synleggjere desse i gruppe 1 og gruppe 2 i kap. 4. Bør vi «rydde» i kap. 5? Har vi tilsette i kap. 5 utan master? Bør det lagast ein **plan** for dette, og bør det stå noko om dette i lønspolitisk plan? Det må lagast **stillingsskildringar** der dette kjem klart fram. Kan det også vere aktuelt å sjå til Grimstad for å synleggjere kriterier for plassering i avansementstilling? I vår lønspolitiske plan kjem dette berre fram i kap. 15 om avansementstillingar, og ikkje knytt til dei ulike stillingane i vedlegg.
- **Vedlegg 5.** Skriv som tekst, ikkje kopi frå Compilo.
- **Master:** Vi saknar ei synleggjering i lønspolitisk plan i kva stillingar det er krav om master. Løn for master er i svært liten grad praktisert i Volda kommune. Korleis møte utviklinga med at stadig fleire tek master utan å få godtgjering for utdanninga si? Korleis ønskjer Volda kommune møte konkurransen om kvalifisert arbeidskraft for å behalde og rekruttere arbeidskraft i framtida?

Kode/Stillingsgruppe/kap. i HTA	Hovudnemning i HTA/ Kriterier for plassering i stillingsgruppe	Avansementstilling	Namn på stilling	Innhald i stillingar (arbeids- og ansvarsområde)	Kriterier for plassering i avansementstilling
Konsulent vedlegg 2					
6559 Gruppe 1 Kap. 4	Konsulent (u/høgskule) Tilsette med 3-årig vidaregåande skule. Etter særskild vurdering – relevant og lang erfaring.	Konsulent I Førstekonsulent		Arbeidsoppgåver av gjentakande karakter, tilrettelagt og kontrollert. Ansvar for oppfølging av oppgåver med mindre kompleksitet.	Lang erfaring og/eller relevant vidareutdanning. Arbeidsoppgåver av gjentakande karakter, oppfølgingsansvar og definert mynde innanfor delar av eit saksområde. Utvida ansvar, t.d. superbrukaransvar.

6559 Gruppe 2 Kap. 4	Konsulent (m/høgskule) Tilsette med 3-årig høgskule	Konsulent I Førstekonsulent Spesialkonsulent		Arbeidsoppgåver av gjentakande karakter. Sjølvtendig arbeidsform. Ansvar for oppfølging av oppgåver.	
Rådgjevar vedlegg 3					
8530 Kap. 5	Rådgjevar Krav om master. Etter særskild vurdering bachelor og lang erfaring	Seniorrådgjevar		Komplekse arbeidsoppgåver , oppfølgingsansv ar og definert mynde innafor delar av saksområde. Rettleiar og veglear.	Lang og betydeleg erfaring. Stor kompleksitet og evne til sjølvtendig arbeid. Stort fagleg ansvar innanfor arbeidsområder. Ein nestor med unik kompetanse og erfaring. Fagleg støtteperson og veglear for leiarar, i eige fagmiljø og i organisasjonen.
8530 Kap. 5	Rådgjevar Krav om master. Etter særskild vurdering bachelor og lang erfaring	Spesialrådgjevar		Som over, med unik spesialkompetan se og erfaring innafor eit fagområde.	Som over, med unik spesialkompetan se og erfaring innafor eit fagområde.
Ingeniør vedlegg 3					
Gruppe 1 Kap. 4	Ingeniør Tilsette med 3-årig vidaregåande skule, fagarbeidar med fagskule	Fagarbeidar I			
Gruppe 2 Kap. 4	Ingeniør Tilsette med 3-årig høgskule				
8084 Kap. 5	Ingeniør Krav om master. Etter særskild vurdering bachelor og lang erfaring	Avd.ingeniør Fagansvarleg		Komplekse arbeidsoppgåver , oppfølgingsansv ar og definert mynde innafor delar av saksområde. Rettleiar og veglear	Lang og betydeleg erfaring. Stor kompleksitet og evne til sjølvtendig arbeid. Stort fagleg ansvar innanfor arbeidsområder. Ein nestor med unik kompetanse og erfaring.

					Fagleg støtteperson og vegleiar for leiarar, i eige fagmiljø og i organisasjonen.
--	--	--	--	--	---

Fra: Lars Fjærvold
Sendt: 13. mars 2018 08:10
Til: Birgitte Sævik Pedersen
Emne: SV: 2018 -2019 LØNSPOLITIKK VOLDA KOMMUNE arb.dokument 1

Hei Birgitte, her kommer innspill fra Tekna, Samfunnsviterne og Arkitektenes Fagforbund.

5. Lønnsfastsetting

Lønnsfastsetting og kapittelplassering skjer ved tilsetting og ved sentrale og lokale forhandlingar heimla i HTA. Lønsplassering utanfor gjeldande tariff, skal fastsetjast av personalsjef i samråd med sektorsjef.

Det skal i utlysingsteksta tydeleg gå fram kva utdannings- og lønsnivå stillinga er meint for. Det kan vurderast å opplyse om lønsspenn. Utlysingsteksta er bindande.

Ved tilfeldige vikartimar vert løna fastset av personalsjefen utifrå ei vurdering av relevant kompetanse og stillingsinnhald. Fastsetjing av løn til undervisningspersonale som tek tilfeldige vikartimar vert gjort av Sektor for opplæring og oppvekst.

Innspel: I stillingar kor det kan være relevant med høgare utdanning som mastergrad, skal det vurderast om stillinga lysast ut med krav om mastergrad. Dette gjeld særleg stillingar kor ein skal analysere, berekne og utarbeide planar med meir. Men relevant erfaring kan kompensere for mangel på dette.

9. Behalde

Saman med andre arbeidsgjevarpolitiske tiltak, skal lønspolitikken bidra til å behalde kvalifiserte og engasjerte medarbeidarar så lenge som råd opp mot pensjonsalder. Sjå [Seniorpolitiske retningslinjer](#) for Volda kommune.

I stillingar med høg utskifting bør ein vurdere om løn skal nyttast som verkemiddel for å halde på kvalifisert arbeidskraft. Likeeins dersom det er fare for å misse tilsette med verdifull kompetanse for kommunen. Eit viktig prinsipp er at vedkomande tilsett har eit konkret tilbod om annan jobb, eller at arbeidsgjevar har sterke indikasjonar på at bytte av jobb kan vere føreståande.

Innspel: Om arbeidstakar har gått so langt at ein har søkt ein annan jobb for å få høgare lønn er det lite truleg at arbeidstakaren vel og bli verande i stillinga si. Om arbeidstakar ser at lønnen er dårlegare enn andre stadar bør leiar kunne vurdere dette uavhengig av jobbtillbod frå andre arbeidsgivarar. Om arbeidsgivar meiner personen ikkje skal ha høgare lønn bør dette komme klart fram i medarbeidersamtalar.

10. Seniortillegg og prosedyre for seniortillegg

I Volda kommune sin seniorpolitikk går det fram at eit av tiltaka kan vere vurdering av løn ved fylte 62 år. Målsetjinga er å motivere for fortsatt yrkesaktivitet.

Ein må sterkt vurdere dette tillegget. For arbeidstakarar vil det være betre å få dette tillegget frå dag 1 i kommunen uavhengig av alder. Motivasjon til yrkesaktivitet bør komme av andre årsakar enn pengar. Dei fleste arbeidstakarar har også meir behov for pengane i ein tidleg fase i livet kor ein har høg gjeldsgrad og kanskje har starta familie.

14. Funksjonar

Det er ikkje lagt inn funksjonstillegg for oppfølging av studentar og eventuelt sommarvikarar/sommarjobb. Eit slikt funksjonstillegg kan sjåast på som tillegget ein får for oppfølging av lærling. 1000kr/mnd/per student.



Lars Fjærvold

Kommunalteknisk
Direkte 70058752 Mobil 90863846
www.volda.kommune.no

Fra: Birgitte Sævik Pedersen

Sendt: 15. februar 2018 13:07

Til: Bodil Egset <Bodil.Egset@volda.kommune.no>; Inger Stine Bjørneset <Inger.Stine.Bjorneset@volda.kommune.no>; Nina Kvalen <Nina.Kvalen@volda.kommune.no>; Oddbjørg Yksnøy Rangsæter <Oddbjorg.Rangsater@volda.kommune.no>; Sirikit Vågen <sirikit.vagen@voldaskulen.no>; Synnøve Ringset Fuglehaug <Synnove.Ringset.Fuglehaug@volda.kommune.no>; Vydmanne Solominiene <nsf@volda.kommune.no>; Øivind Semb <Oivind.semb@ssikt.no>; Lars Fjærvold <lars.fjervold@volda.kommune.no>; Laura Sandanger Myklebust <Laura.Sandanger.Myklebust@volda.kommune.no>; Runar Andre Hovde <runar.andre.hovde@volda.kommune.no>; Laila Valderhaug Aarseth <post.vus@voldaskulen.no>; Mari Heltne <Mari.Heltne@volda.kommune.no>; 'Torhild Bøen' <torhild.boen@gmail.com>; Karianne Sveen Orvik <karianne.orvik@volda.kommune.no>; Regine Solberg Aklestad <Regine.Solberg.Aklestad@volda.kommune.no>; Heidi Istad <heidi.istad@volda.kommune.no>
Kopi: Aina Øyehaug Opsvik <Aina.Oyehaug.Opsvik@volda.kommune.no>; Berit Lyngstad <berit.lyngstad@volda.kommune.no>; Inger-Johanne Johnsen <Inger.Johanne.Johnsen@volda.kommune.no>; Jørgen Vestgarden <Jorgen.Vestgarden@volda.kommune.no>; Kari Mette Sundgot <kari.mette.sundgot@volda.kommune.no>; Per Ivar Kongsvik <Per.Ivar.Kongsvik@volda.kommune.no>; Rune Sjurgard <Rune.Sjurgard@volda.kommune.no>; Rune Totland <Rune.Totland@volda.kommune.no>; Svein Berg Rusten <Svein.Berg.Rusten@volda.kommune.no>
Emne: 2018 -2019 LØNSPOLITIKK VOLDA KOMMUNE arb.dokument 1

Hei, arbeidsgruppa er no ferdig med sitt arbeid. Her kjem revidert lønspolitikk ut på høyring. Skriftelege innspel må vere med i hende innan 22.mars 2018.

Med helsing



Birgitte Sævik Pedersen
Personalkonsulent
Personal
Direkte 70058736
www.volda.kommune.no

Fra: Vyd mante Solominiene
Sendt: 22. mars 2018 16:00
Til: Birgitte Sævik Pedersen
Emne: tilbakemelding fra NSF på lønnspolitikk

God dag,

Norsk Sykepleierforbund har gått gjennom lønnspolitikk som var på høring og ønsker å komme med konkret tilbakemelding i forhold til funksjonstillegg Vedlegg 9.

Mange av våre medlemmer har tilleggfunksjoner i sitt daglig arbeid:

Aktuelt her er

- • nattarbeid,
- • primærkontakter,
- • ansvarleg for helsestasjon for dei minste,
- • ansvarleg for skulehelsetenesta,
- • ansvarleg for helsestasjon for ungdom
- medlem i kriseomsorgs gruppe,
- Hjelpemiddel ansvarlig

Og flere.

Våre medlemmer mener det er urettferdig at andre tilsette i Volda kommune har så lang liste med funksjons tillegg, siden våre medlemmer har tatt på seg særskilte ekstraoppgaver uten ekstra kronetillegg på det jobben.

NSF synes at våre medlemmer har lik rett å få funksjonstillegg for arbeidsoppgaver som de har et særskilt ansvar for i einingane.

Vi er åpen for drøfting og forhandling viser HTA 4.A.2.

Vennlig hilsen

Vyd mante Solominiene
Hovedtillitsvalgt
Norsk Sykepleierforbund

Volda kommune
jobb/avdeling: 91 87 99 72
Mob +47 46 55 83 57

PS 7/18 Orienteringssaker

Tilsetjingstilhøve i samband med opphøyr av rett til sjukeløn – forslag om endring

Rutinane våre for oppfølging av sjukmelde er vedtekne av Administrasjonsutvalet. I samband med endring i folketrygdlova vedkomande arbeidsavklaringspengar (ftl § 11), er det behov for endring i våre rutinar ved opphøyr av rett til sjukeløn. Ein vil ikkje lenger ha rett til å få sjukmelding frå lege etter at ein har brukt opp sjukepengere rettane. Søknad om uløna permisjon (heil eller delvis) vil då vere løysinga om ein ønskjer å behalde stillinga vidare.

Dagens ordlyd i vedlegg 1 til permisjonsreglementet:

Vedlegg 1 til perm.reg.

RETNINGSLINER FOR

TILSETJINGSTILHØVE I SAMBAND MED OPPHØYR AV RETT TIL SJUKELØN

Vedtekne av Volda kommunestyre i møte 02.09.93, sak 139/93. Endra etter vedtak i Adm.utvalet 19.06.09. 18.06.10 tilpassa endring i folketrygdlova.

1.

Når ein tilsett har gått sjukmeldt med sjukeløn i eitt år (til maks-dato) og framleis er sjuk, **må fråvær dokumenterast med sjukmelding**. Som eit alternativ kan det søkjast om permisjon frå heile eller delar av stillinga.

2.

Det er viktig at arbeidstakaren opprettheld kontakta med arbeidsplassen i heile fråværsperioden. Arbeidstakar skal informere arbeidsgivar om prognose slik at arbeidsgivar mellom anna kan ivareta eventuell vikar.

Arbeidsgivar skal oppretthalde kontakt med arbeidstakar og prøve å legge til rette slik at arbeidstakar kan kome tilbake i arbeid.

3.

Dersom arbeidstakar ikkje er tilbake i stillinga innan to år, og dersom det er tale om varig uførepensjon, bør arbeidsforholdet avsluttast.

Dersom det er tale om mellombels uførepensjon, eller behandling med utsikt til betring, kan permisjon etter søknad innvilgast for eit tredje år.

4.

Arbeidsmiljøløva § 15-8 gir arbeidstakar vern mot oppseiing på grunn av sjukdom dei første 12 månadane etter at vedkomande vart arbeidsufør. Oppseiing på sakleg grunnlag frå arbeidsgivar vil vere tilstades når det til trass for tilrettelegging er klart at arbeidstakar ikkje kan kome tilbake

til arbeidet sitt, eller kan ta andre stillingar i kommunen.

Personal foreslår å endre teksten i våre rutinar til:

Vedlegg 1 til perm.reg.

RETNINGSLINER FOR

TILSETJINGSTILHØVE I SAMBAND MED OPPHØYR AV RETT TIL SJUKELØN

Vedtekne av Volda kommunestyre i møte 02.09.93, sak 139/93. Endra etter vedtak i Adm.utvalet 19.06.09. 18.06.10, xx.xx.xx, tilpassa endring i folketrygdlova.

1.

Når ein tilsett har gått sjukmeldt med sjukeløn i eitt år (til maks-dato) og framleis er sjuk, må det søkjast om uløna permisjon frå stillinga (heilt eller delvis).

2.

Det er viktig at arbeidstakaren opprettheld kontakta med arbeidsplassen i heile fråværsperioden. Arbeidstakar skal informere arbeidsgivar om prognose slik at arbeidsgivar mellom anna kan ivareta eventuell vikar.

Arbeidsgivar skal oppretthalde kontakt med arbeidstakar og prøve å legge til rette slik at arbeidstakar kan kome tilbake i arbeid.

3.

Dersom arbeidstakar ikkje er tilbake i stillinga innan to år, og dersom det er tale om varig uførepensjon, bør arbeidsforholdet avsluttast.

Dersom det er tale om mellombels uførepensjon, eller behandling med utsikt til betring, kan permisjon etter søknad innvilgast for eit tredje år.

4.

Arbeidsmiljøløva § 15-8 gir arbeidstakar vern mot oppseiing på grunn av sjukdom dei første 12 månadane etter at vedkomande vart arbeidsufør. Oppseiing på sakleg grunnlag frå arbeidsgivar vil vere tilstades når det til trass for tilrettelegging er klart at arbeidstakar ikkje kan kome tilbake til arbeidet sitt, eller kan ta andre stillingar i kommunen.

Personal og organisasjonsstaben i Volda kommune