



**Øyer
kommune**



**Øyer
kommune**

LØNNSPOLITISK PLAN

2018 – 2021

Vedtatt i KST, K-sak xx/18, 14.06.18

INNHOOLD

1. Innledning	1
2. Mål for lokal lønnspolitikk.....	1
3. Lokal lønnsfastsettelse	2
3.1 Lokale forhandlinger	2
3.2 Beholde og rekruttere arbeidstakere.....	3
4. Kriterier for lønnsfastsettelsen	4
4.1 Generelle lønnspolitiske kriterier	4
4.2 Lederlønn	6
5. Rullering av planen.....	7
6. Vedlegg.....	7
Vedlegg 1 – Forhandlingsprosessen	7
Vedlegg 2 – Kravskjema for arbeidstakere.....	9
Vedlegg 3 – Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale.....	12
Vedlegg 4 – Innplassering i stillingskode administrative stillinger	13
Vedlegg 5 – Ordning for kompetansetillegg i Øyer kommune.....	14
Vedlegg 6 – Lokal avtale for gruppen med 3-årig U/H - utdanning.....	15

1. INNLEDNING

Med lønnspolitikk forstår vi en målrettet bruk av lønn som virkemiddel for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere, videre å stimulere til økt produktivitet og effektivitet.

Den lokale lønnspolitikken skal sees i sammenheng med Øyer kommunes overordnede mål og strategier og være en integrert del av kommunens arbeidsgiverstrategi, vedtatt i kommunestyret i 25.01.2018.

Fleksibilitet og en allsidig tjenesteproduksjon er et behov og et krav fra kommunens innbyggere. Dette krever at arbeidsgivere har medarbeidere med evne og vilje til læring, omstilling og nytenkning, samt motivasjon for tverrfaglig samarbeid. Lønnspolitikken skal ivareta organisasjonens behov for kvalifisert arbeidskraft og medarbeidernes krav på likeverdig vurdering og behandling.

Øyer kommune ønsker å stå for en lønnspolitikk som er fremtidsrettet. Den skal fortelle om høye ambisjoner og klare krav til kvalitet og innsats. Disse kravene skal defineres så tydelig som mulig og lønnspolitikken skal være kjent for alle.

Kriteriene for individuell lønnsvurdering må være forståelige og mest mulig presise. Arbeidsgiverrepresentantene på alle nivå må være i stand til å vurdere medarbeiderne sine så objektivt som mulig. De skal også være tydelige både i tilrådinger i forbindelse med lønnsforhandlinger og i tilbakemeldinger til sine medarbeidere.

Belønning i arbeidssituasjonen er ikke et spørsmål om lønnsnivå alene. Like viktig vil det være med jobbutvikling, kompetanseutvikling, karriereutvikling og ulike former for velferdsordninger¹.

Seniorpolitiske tiltak som beskrevet i HTA kapittel 3.2.3 skal drøftes med de tillitsvalgte og avtales med den enkelte arbeidstaker.

2. MÅL FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

Overordna mål for Øyer kommunes lønnspolitikk er gitt i vedtatt arbeidsgiverstrategi.

Kommunen ønsker å være en attraktiv arbeidsplass med konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser.

- Lønnspolitikken skal vektlegge dyktighet, kvalitet, fleksibilitet og engasjement
- Lønnspolitikken skal virke rettferdig og stimulerende på arbeidsmiljøet
- Øyer kommune skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi og sikre like muligheter for lønnsutvikling for kvinner og menn
- Øyer kommune kan i gitte situasjoner legge vekt på individuell lønnsvurdering og lønnsfastsetting

¹ Aktuelle reglement/retningslinjer finnes på TQM/HR/Personalhåndboka

DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN SKAL OMFATTE:

- Lønnsfastsettelse ved tilsetting
- Lønnsfastsettelse ved interne opprykk
- Lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger i henhold til HTA
- Rett til lønnsamtale etter HTA

Øyer kommune er gjennom sitt medlemskap i KS bundet til å følge de sentrale lønnsoppgjørene og de avtalene som følger av disse. Dette skjer i første rekke gjennom Hovedtariffavtalen (HTA) og Hovedavtalen.

3. LOKAL LØNNFASTSETTELSE

3.1 LOKALE FORHANDLINGER

FORHANDLINGER OM LØNN TIL TOPPLEDERE, HTA KAPITTEL 3.4.1

- Toppledergruppen i Øyer kommune består av rådmannen, leder for styring og kontroll, leder for økonomi, leder for HR/IKT og sektorlederne²
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år
- Rådmannens lønn fremforhandles av et politisk forhandlingsutvalg
- Rådmannen forestår forhandlingene for øvrige toppledere

Ledere skal som hovedregel lønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak kan gjøres for arbeidstakere med spesialutdanning. Lønnsnivå ved konstituering i lederstillinger vurderes individuelt i hvert enkelt tilfelle.

FORHANDLINGER OM LØNN TIL ANDRE LEDERE, HTA KAPITTEL 3.4.2/3.4.3

- Kapittel 3.4.2 omfatter tjenesteledere
- Kapittel 3.4.3 omfatter avdelingsledere
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen

² Det gjennomføres et omorganiseringsprosjekt med virkning fra 01.01.19 – det må påregnes endringer.

Ledere skal som hovedregel lønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak kan gjøres for arbeidstakere med spesialutdanning. Lønnsnivå ved konstituering i lederstillinger vurderes individuelt i hvert enkelt tilfelle

LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

- Gjennomføres i henhold til sentralt avtalte frister og rammer
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen

SÆRSKILTE FORHANDLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4.2.2/5.2

- Særskilte forhandlinger kan gjennomføres med bakgrunn i endret stillingsbeskrivelse eller arbeidsgivers behov for å beholde særskilt kompetanse
- Øyer kommune vil sette relativt strenge krav til å imøtekomme krav etter kapittel 4.2.2 som ikke har grunnlag i endret stillingsbeskrivelse
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen

LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

- Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale økonomiske situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet
- Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen

3.2 BEHOLDE OG REKRUTTERE ARBEIDSTAKERE

ANNEN LØNNSREGULERING ETTER HTA KAPITTEL 4.2.3/5.3

- Øyer kommune vil ved behov forhandle om endret lønsplassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. Det samme gjelder når det er snakk om å hente inn og rekruttere nødvendig kompetanse
- Denne type forhandlinger må skje raskt slik at et eventuelt tilbud om endret lønsplassering kan bli presentert i tide
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen

LØNSSAMTALE ETTER HTA KAPITTEL 3.2.2

Dersom en arbeidstaker ber om en lønnsamtale skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Lønnsamtalen gjennomføres av nærmeste leder. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det. Lønnsamtalen er ikke å anse som en forhandling om lønn. Forhandling om lønn skjer mellom partene ihht. HTA.

4. KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSEN

En viktig forutsetning for å bruke lønn som personalpolitisk virkemiddel er at kriteriene for lønnsfastsettelsen er kjent og forstått av de ansatte. Dette innebærer at kriteriene må være stabile over tid, selv om de kan vektlegges ulikt avhengig av variasjoner i kommunens utfordringer, prioriteringer og målsettinger. Lønnsfastsetting ved tilsetting vektlegger utdanning og erfaring.

4.1 GENERELLE LØNSPOLITISKE KRITERIER

Øyer kommune legger vekt på følgende kriterier i lønnsfastsettelsen:

KRITERIE 1 - ANSVAR OG OPPGAVER

- Ansvar for løsning av nye oppgaver
- Krav til selvstendighet, problemløsning, utvikling og nytenkning i stillingen
- Spesielle funksjoner som er tillagt stillingen eller arbeidstakeren
- Endringer i stillingens ansvar og arbeidsoppgaver over tid

KRITERIE 2 – KOMPETANSE

For å motivere til kompetanseutvikling er det vedtatt kompensasjon for gjennomførte studiepoeng i henhold til vedlegg 5.

Gjennomført kompetanseheving, for andre enn de som omfattes av vedlegg 5, kan gi grunnlag for endret lønnsnivå når kompetansehevingen er:

- Relevant for stillingen og blir brukt i arbeidet
- Gjør den tilsatte bedre kvalifisert for jobben
- Gir den tilsatte nødvendig kompetanse i tråd med kommunens framtidige behov

KRITERIE 3 – INNSATS OG RESULTATER

- Arbeidstakerens innsats for å oppnå mål relatert til stillingsbeskrivelse eller andre styringsdokument
- Effektivitet og kvalitet i tjenesteproduksjon
- Endringsvillig og fleksibel, gjør en innsats for å forbedre rutiner og praksis, for eksempel evne og vilje til å ta i bruk ny teknologi
- Samarbeidsvillig: Evne og vilje til å lytte til andre og dele kunnskap og erfaringer, åpenhet for tverrfaglig arbeid og for å finne helhetlige løsninger
- Engasjert, serviceinnstilt og brukerorientert
- Positive bidrag til arbeidsmiljøet

KRITERIE 4 - MARKEDS- OG REKRUTTERINGSSITUASJONEN

- Konkurransedyktig lønnsnivå
- Rekrutteringsmuligheter til denne type stillinger
- Behov for å beholde medarbeidere med kompetanse som er særlig viktig for organisasjonen

Rekrutteringssituasjonen og framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov skal drøftes årlig mellom partene ihht. HTA kapittel 3.2

KRITERIE 5 – LIKELØNN

- Kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement (HTA, kap. 3.2)
- Unngå eller oppheve uønskede lønnsforskjeller der følgende ellers er likt:
 - Utdanningsnivå
 - Ansiennitet/erfaring
 - Ansvar
 - Størrelse på grupper man er satt til å lede

KRITERIE 6 – SENIORLØNN

- Beholde ønsket kompetanse
- Motivere til fortsatt yrkesaktivitet

4.2 LEDERLØNN

De generelle lønnspolitiske kriteriene og bestemmelsene i Hovedtariffavtalen kap. 3.4 skal legges til grunn for vurdering av lederlønn. I tillegg skal følgende kriterier legges til grunn for lederstillinger:

KRITERIE 1 – LEDELSE

- Ivaretar enhetens kontakt med brukere og samfunn
- Ser utfordringene i framtida og iverksetter tiltak
- Tar ansvar og bidrar aktivt til enhetens og kommunens mål
- Etablerer hensiktsmessige informasjonsrutiner og beslutningsstrukturer
- Tar ansvar i kritiske situasjoner og på tvers av fagområder

KRITERIE 2 – PERSONAL

- Sørger for målrettet kompetanseutvikling
- Har tilstrekkelig og systematisk dialog med medarbeiderne
- Oppmuntrer medarbeiderne til å komme med sine ideer til forbedring
- Arbeider aktivt for medarbeidernes utvikling
- Skaper innsikt om endringsbehov i organisasjonen

KRITERIE 3 – ØKONOMI

- Gode rutiner for økonomistyring og oppfølging av disse
- God ressursforvaltning
- Økonomisk oversikt

KRITERIE 4 – BRUKERE

- Søker helhetlige og tverrfaglige løsninger
- Ser behov utenom eget fagområde
- Utøver god brukerdiallog
- Utvikler sin tjenesteenhet i samsvar med de styringssignaler som er fastsatt og i tråd med brukernes interesser

5. RULLERING AV PLANEN

Lønnspolitisk plan revideres regelmessig etter initiativ fra arbeidsgiver og med vedtak i partssammensatt utvalg. Planen revideres hvert 4. år med vedtak i kommunestyret.

6. VEDLEGG

VEDLEGG 1 – FORHANDLINGSPROSESSEN

Øyer kommune følger retningslinjer for god forhandlingskikk i henhold til HTA, vedlegg 3.

De sentrale tarifforhandlingene gjennomføres.

Lederstrukturen fastsettes lokalt, jfr. HTA kapittel 3.4.0.

Rådmannen orienterer lederne om resultatet av de sentrale forhandlingene. Lederne legger fram de lønnspolitiske utfordringene i sin tjenesteenheter. De lokale partene avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte minst en gang per år. Rådmannen har ansvar for innkalling og gjennomføring. For kapittel 4 godkjennes beregningene av sentralt avtalt «pott». Møtet avholdes i rimelig god tid før de lokale forhandlingene starter. Felles prioriteringer konkretiseres med bakgrunn i sentrale føringer og gjennomgående lokale vurderinger.

Framdriftsplan for gjennomføring av forhandlingsprosessen avtales. Rådmannen skriver drøftingsprotokoll. Lønnsutvikling og nødvendige lønnsopplysninger for de ulike gruppene skal gjøres kjent for alle parter i god tid før forhandlingene

Organisasjonene har ansvar for at kriteriene gjøres kjent for medlemmene. Arbeidsgiver har ansvar for at enhetslederne er kjent med kriteriene, slik at kriteriene på det enkelte arbeidssted konkretiseres. Arbeidsgiver har ansvaret for å informere ansatte som ikke er fagorganisert og for at kriteriene er tilgjengelige for alle ansatte.

Den enkelte arbeidstaker fremmer krav til sin organisasjon med individuelle begrunnelser i henhold til kriteriene. Kravskjema skal brukes.

Ledere gjør prioriteringer av individuelle lønnstillegg for sine medarbeidere basert på prioriteringer gitt i referat fra lønnspolitisk drøftingsmøte. Prioriteringer fra lederne oversendes til rådmann v/HR innen avtalt frist.

Organisasjonene fremmer videre krav til arbeidsgiver innen avtalt frist. Kravet skal inneholde opplysninger om navn, samt begrunnelse jfr. kriteriene. Krav fra organisasjonene og tilbud fra arbeidsgiver utveksles samtidig. Første tilbud skal ikke omfatte over 50 % av den samlede potten.

Det gjennomføres deretter forhandlinger, jfr. god forhandlingskikk iht HTA.

Rådmannen har ansvar for å utarbeide protokoller som underskrives etter at forhandlingene for det enkelte kapittel er sluttført, jfr. vedlegg 3 i HTA.

Ved brudd skal rådmannen ta initiativ til tvisteløsning.

Arbeidsgiver informerer tjenestelederne og de uorganiserte om forhandlingsresultatet. Tillitsvalgte informerer på vegne av sin organisasjon sine medlemmer om forhandlingsresultat. Tidspunkt for når informasjon skal gis til medlemmene om forhandlingsresultatet skal fastsettes i lønnspolitisk drøftingsmøte. Hvis det er særlige grunner til at en ansatt ikke oppnår lønnsvekst ihht bestemmelsene i HTA skal den ansatte informeres om dette i en medarbeidersamtale.

Etter at forhandlingene er avsluttet foretar partene evaluering av forhandlingsprosess og resultat. Lønnspolitiske utfordringer som ikke er løst i årets forhandlinger oppsummeres i møtereferat.

HVEM OMFATTES AV FORHANDLINGENE

Alle ansatte i kapittel 3, 4 og 5 i HTA.


Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men får sin lønsplassering vurdert av arbeidsgiver i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgivers fastsettelse av lønn gjelder. Arbeidstakere i permisjon er med i forhandlingene på lik linje med alle andre. Arbeidstakere tilsatt etter 1.mai i forhandlingsåret skal ikke omfattes av forhandlingene, tilsvarende gjelder for vikarer.

KJØREREGLER FOR FORHANDLINGENE

For å sikre likebehandling av ansatte i små og store organisasjoner kan ingen ansatte forhandle for seg selv. Små organisasjoner bør etablere forhandlings sammenslutninger slik at habiliteten ivaretas.

Forhandlingsutvalgene skal bestå av maksimum 3 personer.

Forhandlingene er lokale og det skal brukes fortrinnsvis lokale forhandlere.



VEDLEGG 2 – KRAVSKJEMA FOR ARBEIDSTAKERE

ARBEIDSTAKERORGANISASJON:		
KRAVET GJELDER FOR:		
ETTERNAVN:	FORNAVN:	FØDSELSDATO:
TJENESTEENHET/AVDELING:		ANSATTNR.:
NÅVÆRENDE STILLING/LØNN:		
STILLINGSKODE:	STILLINGSBENEVNELSE:	
ÅRSLØNN I 100 % STILLING:	STILLINGSPROSENT:	
KRAV OM ENDRET STILLING/LØNN:		
STILLINGSKODE:	STILLINGSBENEVNELSE:	
ÅRSLØNN I 100 % STILLING:	STILLINGSPROSENT:	
BEGRUNNELSE FOR KRAVET		
Nedenfor er de lønnspolitiske kriteriene i kommunen listet opp. Sett kryss ved ett eller flere og grunngi kravet. Se rettleiding på baksiden av skjemaet.		
Kriterium	Sett kryss	Begrunnelse
1. Ansvar og oppgaver		
2. Kompetanse		
3. Innsats og resultater		

4. Markeds- og rekrutteringssituasjonen		
5. Likelønn		
6. Seniorlønn		
Øvrige kriterier for ledere ihht. kapittel 4.2:		

Krav i hht. HTA kap. _____

Prioritet nr.: (fylles ut av fagforeningene)

VEILEDNING FOR UTFYLLING AV KRAVSKJEMA

Kriteriene som er listet opp på kravskjemaet (1-5) inngår i kommunens lønnspolitiske plan og er kommunens lønnspolitiske kriterier. Disse er gjengitt nedenfor. Sett kryss ved ett eller flere av kriteriene og gi en kort begrunnelse for kravet. Skriv tydelig og vær nøye med at alle opplysningene i skjemaet er korrekte.

ØYER KOMMUNE LEGGER VEKT PÅ FØLGENDE KRITERIER I LØNNSFASTSETTELSEN:

KRITERIE 1 - ANSVAR OG OPPGAVER

- Ansvar for løsning av nye oppgaver
- Krav til selvstendighet, problemløsning, utvikling og nytenkning i stillingen
- Spesielle funksjoner som er tillagt stillingen eller arbeidstakeren.
- Endringer i stillingens ansvar og arbeidsoppgaver over tid.

KRITERIE 2 – KOMPETANSE

For å motivere til kompetanseutvikling er det vedtatt kompensasjon for gjennomførte studiepoeng i henhold til vedlegg 5.

Gjennomført kompetanseheving kan gi grunnlag for endret lønnsnivå når kompetansehevingen er:

- Relevant for stillingen og blir brukt i arbeidet
- Gjør den tilsatte bedre kvalifisert for jobben
- Gir den tilsatte nødvendig kompetanse i tråd med kommunens framtidige behov

KRITERIE 3 – INNSATS OG RESULTATER

- Arbeidstakerens innsats for å oppnå mål relatert til stillingsbeskrivelse eller andre styringsdokument.
- Effektivitet og kvalitet i tjenesteproduksjon.
- Endringsvillig og fleksibel, gjør en innsats for å forbedre rutiner og praksis, for eksempel evne og vilje til å ta i bruk ny teknologi.
- Samarbeidsvillig: Evne og vilje til å lytte til andre og dele kunnskap og erfaringer, åpenhet for tverrfaglig arbeid og for å finne helhetlige løsninger.
- Engasjert, serviceinnstilt og brukerorientert.
- Positive bidrag til arbeidsmiljøet.

KRITERIE 4 - MARKEDS- OG REKRUTTERINGSSITUASJONEN


Rekrutteringssituasjonen og framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov skal drøftes årlig mellom partene iht. HTA kapittel 3.2

- Konkurransedyktig lønnsnivå
- Rekrutteringsmuligheter til denne type stillinger
- Behov for å beholde medarbeidere med kompetanse som er særlig viktig for organisasjonen

KRITERIE 5 – LIKELØNN

- Kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement (fra HTA, kap. 3.2)
- Unngå eller oppheve uønskede lønnsforskjeller der følgende ellers er likt:
 - Utdanningsnivå
 - Ansiennitet/erfaring
 - Ansvar
 - Størrelse på grupper man er satt til å lede

KRITERIE 6 – SENIORLØNN

- Beholde ønsket kompetanse
 - Motivere til fortsatt yrkesaktivitet
- 

VEDLEGG 3 – VEILEDNING FOR GJENNOMFØRING AV LØNSSAMTALE

Lønnsamtalens formål er å avklare forventninger mellom medarbeider og leder i forhold til kriteriene lønnspolitikken bygger på. Både medarbeider og leder må forberede seg til lønnsamtalen. Slik spørsmålene er formulert i denne veiledningen er de rettet til arbeidstakeren. Leder må også forberede seg slik at han/hun kan gi tilbakemeldinger til den ansatte på hvert enkelt punkt. Spørsmålene i veiledningen er generelle og kan omformuleres slik at de blir mer konkret i forhold til medarbeiderens arbeidssituasjon. Han/hun må uansett få anledning til å forberede seg til lønnsamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

Det føres referat fra samtalen som arkiveres i medarbeiders personalmappe.

Faktagrunnlag til samtalen

- Medarbeiders lønnsutvikling gjennom lokale lønnsoppgjør to siste år.
- Har medarbeider fått ny real-/formalkompetanse i løpet av de to siste årene som han/hun ikke har fått lønsmessig uttelling for, herunder kurs, videreutdanning, intern opplæring eller annet?

Til diskusjon i lønnsamtalen

- Hvilke endringer i arbeidsforholdet har du opplevd i løpet av de to siste årene (omorganisering, endring i arbeidsoppgaver/ansvarsområder/fullmakter, verv, annet)?
- Opplever du skjevheter i lønn i forhold til kjønn eller til andre du kan sammenligne deg med?
- Hva har medvirket til at du har nådd/ikke nådd opp til de individuelle målsettinger du og din leder har satt for deg?
- Hvordan har du bidratt til å oppnå målsettingene for vår virksomhet?
- Hvilke initiativ har du tatt til å forbedre arbeidsform og/eller oppgaveløsning?
- Leverer du arbeidsoppgavene innen tidsfrister?
- Hva er din vurdering av kvaliteten på resultatet i oppgavene du utfører?
- Hva er ditt ansvar for at du kan oppnå en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?
- Hvordan kan arbeidsgiver bidra til at du oppnår en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?
- Andre forhold du ønsker å ta opp i denne samtalen?

VEDLEGG 4 – INNPLASSERING I STILLINGSKODE ADMINISTRATIVE STILLINGER

Stillingskoder som ønskes brukt på administrative stillinger i Øyer kommune

7196 – KONTORMEDARBEIDER:

Stilling uten særskilt krav til utdanning.

6863 – SEKRETÆR:

Ansatte med videregående skole eller fagbrev. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter som er tilrettelagt.

6559 – KONSULENT:

Ansatte med videregående skole eller fagbrev. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter som er tilrettelagt. Ansvar for oppfølging av oppgaver med mindre kompleksitet.

7531 – SAKSBEHANDLER:

Ansatte med tre – årig U/H-utdanning. Selvstendighet i arbeidsform. Ansvar for oppfølging av oppgaver med noe kompleksitet.

8530 - RÅDGIVER:

Krav til master/hovedfagsutdanning, etter særskilte vurderinger – tre-årig U/H-utdanning og relevant realkompetanse. Komplekse arbeidsoppgaver, selvstendig oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av saksområdet. Rettleider og veileder for andre medarbeidere.

VEDLEGG 5 – ORDNING FOR KOMPETANSETILLEGG I ØYER KOMMUNE

Formell kompetanse:

Kompetansetillegg på toppen av den til enhver tid gjeldende grunnlønn for relevant etter-/videreutdanning: Gjelder alle stillingskoder nevnt i Hovedtariffavtalen kapittel 4, med unntak av lederstillinger i stillingskode 7451* og 7453*.

Varighet/omfang	Tilleggslønn (i 100 % stilling)
1 år/60 studiepoeng	kr 20.000,- pr. år
6 måneder/30 studiepoeng	kr 10.000,- pr. år
3 måneder/15 studiepoeng	kr 5.000,- pr. år

Plasseres i egne rapporteringsbenevnelser/avansementsstillinger for den aktuelle stillingskode.

Gjelder relevant, fullført etter-/videreutdanning godkjent av arbeidsgiver fullført etter 01.01.2011.

De som tar slik utdanning får tillegget fortløpende.

Realkompetanse:

Realkompetanse er den kompetansen man har opparbeidet seg gjennom deltakelse i arbeidsliv og samfunnsliv, verv, opplæring i form av kompetansegivende kurs, bedriftsintern opplæring o.l.

Ordning med lønnstillegg etter realkompetanse for **Stillinger uten særskilt krav om utdanning** og for **Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger:**

Minst 5 års relevant yrkespraksis i kombinasjon med en vurdering av realkompetansen.

Realkompetansen vurderes ut i fra bl.a.:

- Relevant opplæring/kurs av kortere varighet
- Yrkesmessige erfaringer som har gitt kompetanse ut over det vanlige. (Eksempler: konstituering, stedfortredertjeneste, hospitering, lærlingeinstruktør mv.)
- Ervervet spisskompetanse
- Verneombud/tillitsvalgt på arbeidsplassen
- Samfunnsmessig engasjement, relevante verv i lag, organisasjoner og foreninger.

Det kan gis tillegg på kr 5.000 – kr 20.000 pr. år.

Tillegg for realkompetanse gis i lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 4, punkt 4.A.1.

Det kan gis uttelling både for formell kompetanse og realkompetanse.

VEDLEGG 6 – LOKAL AVTALE FOR GRUPPEN MED 3-ÅRIG U/H - UTDANNING

Alle ansatte i stillingsgruppen *Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning* innplasseres på garantilønn iht. ansiennitet på denne lønnsstigen, og gis samtidig et lokalt tillegg 3-årig høgskole kr. 20 000 per år iht. stillingsstørrelse



2636 ØYER • Tlf: 61 27 45 00 • Fax: 61 27 45 99 • www.oyer.kommune.no