



Førde kommune

# Førde kommune sin lønspolitikk

Gjeldande frå 1. mai 2018

Partane blei samde om  
Førde kommune sin lønspolitikk  
på møte 9. november 2018.

Gjeldane frå 1. mai 2018.

## Innhold

<b>1</b>	<b>FØREMÅL</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>STATUS</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>AVGRENSING</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>FULLMAKTER</b> .....	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>DEFINISJONAR</b> .....	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>PRINSIPP VED LØNSFASTSETJING</b> .....	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>LØNSFORHANDLINGAR /-DRØFTINGAR</b> .....	<b>5</b>
<b>8</b>	<b>LØNSFASTSETJING/LØNSJUSTERING</b> .....	<b>7</b>
8.1	RÅDMANNEN .....	7
8.2	KOMMUNALSJEF/PERSONALSJEF .....	7
8.3	EININGSLEIAR .....	7
8.3.1	Lønsinnplassering .....	7
8.3.2	Årlege lønsforhandlingar .....	8
8.4	LEIARFUNKSJONAR UNDER EININGSLEIAR.....	9
8.5	AVANSEMENTSTILLINGAR .....	9
8.6	GJENNOMGÅANDE STILLINGAR/MERKANTILE STILLINGAR .....	10
8.7	ANDRE STILLINGAR MED SPESIELL AVLØNNING .....	10
8.7.1	Lågaste årsløn for legar .....	10
8.7.2	Lågaste årsløn for spesialpedagog i PPT .....	11
8.7.3	Lågaste årsløn for psykologar .....	11
8.8	STILLINGAR DER LØNA IKKJE ER REGULERT I HTA .....	12
8.8.1	Løn for studentar innan helse- og sosialfaglege høgskuleutdanningar .....	12
8.8.2	Lærer utan godkjent utdanning (stillingskode 7960) .....	12
8.8.3	Trainee .....	12
8.8.4	Tilsette som har høgare kompetanse enn det stillinga krev.....	13
<b>9</b>	<b>LØN ETTER KOMPETANSEHEVING (KOMPETANSETILLEGG)</b> .....	<b>13</b>
9.1	KOMPETANSETILLEGG FOR UTDANNING PÅ HØGSKULE- OG UNIVERSITETSNIVÅ SOM GIR STUDIEPOENG	13
9.1.1	Kompetansetillegg for utdanning med studiepoeng .....	13
9.1.2	Opprykk i lønsgruppe .....	14
9.2	KOMPETANSETILLEGG FOR UTDANNING UTAN STUDIEPOENG .....	15
9.3	UTVIDA KOMPETANSETILLEGG VED HTA 4.2.4 - FORHANDLINGAR .....	15
<b>10</b>	<b>REKRUTTERINGS- OG STABILISERINGSTILLEGG</b> .....	<b>16</b>
<b>11</b>	<b>ANDRE «ALLTID PÅ TOPP-TILLEGG» (ADMINISTRATIVT VEDTATT)</b> .....	<b>17</b>
<b>12</b>	<b>FUNKSJONSTILLEGG I UNDERVISNINGSSEKTOREN</b> .....	<b>18</b>
<b>13</b>	<b>AVLØNNING AV HOVUDTILLITSVALDE OG HOVUDVERNEOMBOD</b> .....	<b>18</b>
13.1	HTV/HVO MED FRIKJØPT TID.....	18
13.2	HTV/HVO UTAN FRIKJØPT TID .....	18
<b>14</b>	<b>LOKALE SÆRAVTALAR</b> .....	<b>19</b>
<b>15</b>	<b>ADMINISTRATIVE VEDTEKE GODTGJERSLE/ORDNINGAR</b> .....	<b>19</b>
<b>16</b>	<b>VEDLEGG</b> .....	<b>19</b>

# 1 Føremål

Førde kommune sin lønspolitikk skal:

- skape aksept for korleis vi fastset løn utover det som er regulert i hovudtariffavtalen og andre sentrale avtaler.
- vere virkemiddel for å produsere kvalitet og effektivitet i tenesteproduksjonen.
- bidra til å rekruttere, utvikle og behalde kvalifisert personell.
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønna.

Lønspolitikken skal vere kjent, legitim og føreseieleg, og arbeidstakar skal ha reell moglegheit til å innrette seg etter den.

Lønspolitikken vert revidert kontinuerleg etter forhandlingar mellom partane.

Lønspolitikken er ein del av kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk.

## 2 Status

Førde kommune sin lønspolitikk har status som særavtale.

Heile eller deler av avtalen kan seiast opp i samsvar med HA § 4-5. Utover dette kan partane forhandle om endringar om ein av partane krev dette.

Unnataket her er pkt. 11, 13 og 15 som er administrativt vedteke.

## 3 Avgrensing

Om det er tilhøve i Førde kommune sin lønspolitikk som bryt med gjeldande Hovudtariffavtale (HTA), så gjeld det som er bestemt i HTA.

## 4 Fullmakter

Kommunen sitt administrative delegeringsreglement fastset fullmakter for lønsplassering.

[Administrativt delegeringsreglement](#)

## 5 Definisjonar

Minsteløn: Garantiløn/lågaste årsløn i HTA eller lokalt fastsett minsteløn.

Grunnlønn: Minsteløn + personlege tillegg.

Årsløn: Minsteløn + personlege tillegg + «Alltid på topp»-tillegg + kompetansetillegg

Funksjonstillegg (undervisningspersonale) og tillitsvaldt tillegg kjem utanom og inngår ikkje i årsløna.

Timeløn vert rekna ut frå årsløn.

Oversikt over lønselement:

Fastsett i	Inngår i årsløn	Tillegg utanom årsløn
HTA	Garantiløn	
HTA	Lågaste årsløn	
Lokale forhandlingar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minsteløn for gjennomgåande stillingar/ merkantile stillingar (pkt. 8.6)</li> <li>Minsteløn for andre stillingar med lokalt fastsett løn. (pkt. 8.7)</li> </ul>	
Administrativt fastsett	Minsteløn for stillingar som ikkje er regulert i HTA (pkt 8.8)	
Lokale forhandlingar	Personlege tillegg	
Lokale forhandlingar	«Alltid på topp»-tillegg: <ul style="list-style-type: none"> <li>Leiarfunksjonar under einingsleiar (pkt. 8.4)</li> <li>Rekrutterings- og stabiliseringstillegg (pkt. 10)</li> </ul>	
Lokale forhandlingar	Kompetansetillegg <ul style="list-style-type: none"> <li>For utdanning som gir studiepoeng (pkt. 9.1)</li> <li>For utdanning utan studiepoeng (pkt. 9.2)</li> <li>Utvida kompetansetillegg etter HTA 4.2.4-forhandlingar (pkt. 9.3)</li> </ul>	
Drøfting	Administrativt vedtatte «Alltid på topp-tillegg» (pkt. 11)	
Drøfting		Avlønning av HTV og HVO (pkt. 13)
Lokale forhandlingar		Funksjonstillegg i undervisningssektoren (pkt. 12) - Vedlegg 3
Lokale forhandlingar	Løn fastsett i lokale særavtalar (pkt. 13)	Løn fastsett i lokale særavtalar (pkt. 13)

## 6 Prinsipp ved lønsfastsetjing

For arbeidstakarar i Førde kommune skal følgjande prinsipp ligg til grunn ved lønsfastsetjing:

### Løn for kompetanse

- Utdanning
- Erfaring

### Løn for funksjon

- Oppgåver
- Ansvar

### Likeløn

- Lik løn for arbeid av lik verdi uavhengig av kjønn.
- Lik moglegheit for lønsutvikling for begge kjønn.

## 7 Lønsforhandlingar /-drøftingar

Lønsfastsetjing og justering av løn skjer vanlegvis ved tilsetjing i stilling og i lønsforhandlingar/-drøftingar.

Det er etablert følgjande lønsforhandlingssystem:

Referanse HTA	Kva	Når	Ansvar/ fullmakt	Merknad
Kap. 3.4.1 C <i>Drøfting</i>	Lønsforhandlingar – leiarar Omfattar kommunalsjefane og personalsjef.	Innan 1. mai	Rådmannen	Sjå vedlegg 1
Kap. 3.4.2 <i>Forhandling</i>	Lønsforhandlingar – mellomleiarar Omfattar einingsleiarane.	Innan 1. mai	Rådmannen	Sjå vedlegg 1
Kap. 4.2.1 <i>Forhandling</i>	Lokale forhandlingar. Omfattar alle tilsette som er omfatta av sentrale forhandlingar.	Vert sett i sentrale forhandlingar	Rådmannen	Sjå vedlegg 2
Kap. 4.2.2 <i>Forhandling</i>	Særskilde forhandlingar ved <ul style="list-style-type: none"><li>• organisatoriske endringar</li><li>• endringar i stillinga sitt ansvarsområde</li></ul>	Fortløpande	Rådmannen	Krav om forhandlingar kan fremjast av begge partar.
Kap. 4.2.3 <i>Forhandling</i>	Forhandlingar for å rekruttere og behalde arbeidstakarar	Fortløpande	Rådmannen	Krav om forhandlingar kan fremjast av begge partar.
Kap. 4.2.4	Kompetansetillegg for	Når vitnemål/	Einingsleiar (etter at den	Sjå pkt. 9.1.

Referanse HTA	Kva	Når	Ansvar/ fullmakt	Merknad
<i>Drøfting</i>	utdanning med studiepoeng  Utvida kompetansetillegg	karakterutskrift føreligg.  Vår og haust	tilsette har levert dokumentasjon)  Part-samansett utval (etter at den tilsette har levert dokumentert krav)	Sjå pkt 9.3
Kap. 4.2.4 <i>Drøfting</i>	Kompetansetillegg for utdanning utan studiepoeng	Mars og oktober	Eige part-samansett utval (etter at den tilsette har levert dokumentert krav)	Sjå «Førde kommune sin lønspolitikk» pkt. 9.2.
Kap. 5.1 <i>Forhandling</i>	Årleg lønsforhandling. Omfattar stillingar i kap. 5 i HTA.	Innan 1. okt	Rådmannen	Sjå vedlegg 2
Kap. 5.2 <i>Drøfting</i>	Anna lønsregulering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• rekruttere og behalde arbeidstakarar</li> <li>• organisatoriske endringar</li> <li>• endringar i stillinga sitt ansvarsområde</li> </ul>	Fortløpande	Rådmannen	Krav om drøfting kan fremjast av begge partar.

Ved all lønsforhandling og lønsfastsetjing må det kome tydeleg fram i protokollar og referat kva type stilling/funksjon/avlønning det gjeld.

Det må kome fram om eit tillegg er:

- eit personleg tillegg som er gitt på grunn av den tilsette sin kompetanse.
- eit tillegg som følgjer stillinga (stillinga sitt innhald).
- gitt som følgje av ei stillingsendring og at stillinga derfor får ein ny stillingskode.
- av mellombels karakter på grunn av ei mellombels endring.
- ein eingongssum på den tilsette si eksisterande løn.

Tilsette som er i lønna eller ulønna permisjon ved lokale lønsforhandlingar, får same lønsauke som tilsvarande tilsette/stillingar så lenge lønsauke ikkje er gitt som eit personleg tillegg.

Tilsette som har permisjon utan løn, får den nye løna når dei kjem tilbake i stillinga.

Tilsette som sluttar i stillinga før lokale lønsforhandlingar vert gjennomførte, skal ha same lønsauke som andre fram til dei sluttar. Når det gjeld tilsette i HTA kap. 3 og kap. 5, skal dette vurderast i kvart einskild tilfelle.

## 8 Lønsfastsetjing/lønsjustering

Ved tilsetjing gjeld følgjande:

- Rådmannen vert plassert i HTA kap. 3 og løna vert fastsett av Bystyret.
- Kommunalsjefar og einingsleiarar vert plassert i HTA kap. 3 og får løna si fastsett lokalt.
- Tilsette i stillingar som kjem inn under HTA kap. 4 skal ha garantiløn/lågaste årsløn i samsvar med HTA kap. 4.
- Tilsette med stillingskode som høyrer inn under HTA kap. 5, vert plassert i HTA kap. 5 og får løna si fastsett lokalt. (sjå likevel kap. 8.6).

I tillegg til dette gjeld følgjande:

### 8.1 Rådmannen

**Rådmannen** får evt justert si løn i Administrasjonsutvalet (ADMU) etter at lønsforhandlingane for andre leiarar er over, sjå vedlegg 1. (HTA 3.4.1 A)

Rådmann vert plassert i stillingskode 9430 Øverste administrative leder.

### 8.2 Kommunalsjef/personalsjef

Lønsfastsetjing og årlege lønsforhandlingar for kommunalsjefar og personalsjef vert gjennomført i tråd med HTA kap. 3.4.1 C.

- Kommunalsjef/assisterande rådmann vert plassert i stillingskode 9440 Kommunalsjef.
- Personalsjef vert plassert i stillingskode 9451 Leder.

### 8.3 Einingsleiar

Lønsfastsetjing og årlege lønsforhandlingar for einingsleiarar vert fastset i tråd med HTA kap. 3.4.2.

Rektorar vert plasserte i stillingskode 9951 Rektor

Øvrige einingsleiarar vert plassert i stillingskode 9451 Leder.

#### 8.3.1 Lønsinnplassering

##### a) Kompetanse

Førde kommune fastset lågaste årsløn for einingsleiarar basert på formell, dokumentert kompetanse slik:

Kompetanse	Lågaste årsløn (gjeld frå 01.01.2018)
Fagarbeidar eller tilsvarande	618 000
180 studiepoeng	638 000
240 studiepoeng	659 000
300 studiepoeng eller meir	680 000

Lågaste årsløn vert justert på grunnlag av årlege lønsforhandlingar.

## **b) Andre kriterium:**

Ved fastsetjing av løna må også følgjande kriteria vurderast:

### ***Leiarutdanning***

Om leiaren har relevant leiarutdanning

### ***Kompleksiteten***

Kor kompleks drifta av eininga er med omsyn til:

- Døgndrift versus dagdrift
- Fleire fagfelt/områder
- Tal tilsette
- Interkommunal drift/samarbeid

### ***Rekrutteringssituasjonen***

Kor lett er det å rekruttere til stillinga (tal kvalifiserte søkjarar)

## **8.3.2 Årlege lønsforhandlingar**

### ***Lønsutvikling***

I tråd med HTA kap. 3.4.5 skal leiarar normalt vere sikra ei årleg lønsutvikling. Dette vert gjort gjennom årlege forhandlingar.

Lønsforhandlingane skjer innanfor rammer som tek omsyn til kommuneøkonomien og resten av tariffområdet. Utgangspunktet for forhandlingsramma er TBU sine berekningar for lønsutviklinga i kommunesektoren, samt lønsauken som er gitt i HTA kap. 4 og 5 forgåande år. Resultatet av forhandlingane skal gjelde frå 1.1. same år.

I tillegg skal ein ta omsyn til:

### ***Skeivheter***

Ved vurdering av eventuelle skeivheter og justeringar av desse, bør kriteria i pkt. 8.3.1 leggjast til grunn.

### ***Kompetanseutvikling***

HTA legg til grunn at det til ei kvar tid skal vere samsvar mellom lønsutviklinga og den kompetansen leiaren har erverva seg. Arbeidsgjevar skal så langt som råd er gje uttrykk for kva kompetanse som er ønskjeleg å bringe inn i organisasjonen.

Løn for kompetanseheving for leiarar som tek vidareutdanning med studiepoeng i samsvar med overordna sine ønskje og krav, vert vurdert i dei årlege forhandlingane. Lønsauke på grunn av kompetanse/vidareutdanning skal vere inkludert i årsløna.

### ***Endringar i ansvarsområde og oppgåver***

I utgangspunktet skal utviding av arbeids- og ansvarsområdet vere tydeleg definert, og partane skal vere samde om justering av løn og andre vilkår, før endringa tek til.

I andre høve kor det skjer ei gradvis utviding av ansvar og oppgåver, så skal det bli vurdert i dei årlege lønsforhandlingane.

Om endringane er mellombelse skal tillegget og vere mellombels.



## 8.4 Leiarfunksjonar under einingsleiar

Førde kommune har ingen leiarar under einingsleiar som har eit formelt ansvar for personal, budsjett eller økonomi i si eining. Derfor vil det ikkje vere særskilde lokale lønsforhandlingar jfr. HTA kap. 3.4.3.

### **Pedagogisk leiar (stillingskode 7637)**

Pedagogiske leiarar som har godkjent utdanning (jf. Barnehageloven) skal plasserast i stillingskode 7637, og skal ha kr 35.000 i tillegg til si årsløn.

Pedagogiske leiarar som ikkje har godkjent utdanning (jf. Barnehageloven) skal plasserast i stillingskode 7637 og skal ha kr 10 000 i tillegg til lågaste utrekna årsløn for grunnstillinga barnehagelærar.

Lågaste utrekna årsløn i denne samanheng er løn som barnehagelærar i samsvar med ansiennitet fastsett ut frå reglane for barnehagelærarar.

### **Assisterande styrar barnehage (stillingskode 7453)**

Skal ha kr 85 000 i tillegg til årsløn basert på den tilsette sin kompetanse.

### **Assisterande rektor (stillingskode 7954)**

Skal ha kr 70 000 i tillegg til årsløn basert på den tilsette sin kompetanse.

### **Fagleiar (stillingskode 7453)**

Skal ha kr 85 000 i tillegg til årsløn basert på den tilsette sin kompetanse.

### **Arbeidsleiar (stillingskode 7003)**

Skal ha kr 33 000 i tillegg til årsløn basert på den tilsette sin kompetanse.

Tillegga skal inngå i årsløna, og justerast i samsvar med stillingsprosenten i den einskilde si totale stilling. Det kan gjerast unntak dersom det gjeld to forskjellige stillingar og einingar. Dette skal i tilfelle drøftast med hovudtillitsvalde for arbeidstakaren.

## 8.5 Avansementstillingar

Avansementstillingar vert oppretta for å ivareta/løyse særskilte oppgåver som skil seg/avvik frå normal drift, og kor det vert stilt krav om særskilt formell kompetanse for å gjere oppgåvene. (Sjå personalhandboka for oppretting/nedlegging/opphøyr av avansementstillingar.)

- Avansementstillingar har eigne stillingstitlar (jmf HTA vedlegg 1) og skal ha lokal stillingskode.
- Avansementstilling vert løna høgare enn ordinær stilling.
- Eit eventuelt kompetansetillegg kjem i tillegg til løn i avansementstillinga.
- Løna kan justerast ved lokale lønsforhandlingar eller som ved ei kvar anna lønsjustering.

### **Nedanfor finn du oversikt over alle avansementstillingar i kommunen:**

Ingen avansementsstillingar er oppretta.

## 8.6 Gjennomgående stillingar/merkantile stillingar

Ved tilsetjing i merkantile stillingar, skal arbeidstakar innplasserast i rett stillingskode/stillingstittel og lønsgruppe ut frå kravet til formell kompetanse/relevant praksis og innhaldet i stillinga.

St.kode	Tittel	Lønskap./still.gr.	Kompetansekrav	Krav til innhald i stillinga
6863	Sekretær	HTA kap 4 Still.gr.1 (Fagarb.)	Vidaregåande skule. Kompetanse opparbeidd gjennom lang praksis/anna utdanning kan kompensere for dette.	Rutineoppgåver
6863	Sekretær 1	HTA kap 4 Still.gr.1 (Fagarb.)	Som over + fagbrev innan kontorfag.	Rutineoppgåver
6559	Konsulent	HTA kap 4 Still.gr.1 (Fagarb.)	Vidaregåande skule. Kompetanse opparbeidd gjennom lang praksis/anna utdanning kan kompensere for dette.	Rutineoppgåver med noko sakshandsaming
6559	Konsulent 1	HTA kap 4 Still.gr.2 (U/H-utd. 3 år)	Stillingar med krav om høgskuleutdanning Kompetanse opparbeidd gjennom lang praksis/anna utdanning kan kompensere for dette.	Sjølvstendig sakshandsaming
6559	Første-konsulent	HTA kap 4 Still.gr.2 (U/H-utd. 3 år)	Stillingar med krav om høgskuleutdanning, og den tilsette har fullført 3- årig høgskuleutdanning eller samla har høgskuleutdanning på totalt 180 stp.	Sjølvstendig sakshandsaming
7531	Sakshandsamar	HTA kap 4 Still.gr.2 (U/H-utd. 4 år)	Som førstekonsulent og med relevant tilleggsutdanning på minst 60 stp.	Sjølvstendig sakshandsaming
8530	Rådgjevar	HTA kap. 5	Mastergrad	Sjølvstendig, kompleks sakshandsaming, utviklingsarbeid, prosjektarbeid mv.

### Konsulentar ved SYSIKT

Tilsette i SYSIKT som er lønsplasserte i HTA kap. 4 vert nemnt Konsulent IKT med stillingskode 6559.

## 8.7 Andre stillingar med spesiell avlønning

### 8.7.1 Lågaste årsløn for legar

Lågaste årsløn for legane er (gjeldande frå 01.05.2018):

- Lege i spesialisering kategori A 0-2 år: kr 600 500
- Lege i spesialisering kategori B 2-4 år: kr 641 900
- Lege i spesialisering kategori C >4 år: kr 699 100
- Overlegar (spesialist): kr 812 700

Den enkelte lege har ansvar for å fremme krav om justering til sin einingsleiar. Legar som er ferdig utdanna spesialistar skal dokumentere dette før lønsjustering kan skje.

### 8.7.2 Lågaste årsløn for spesialpedagog i PPT

Spesialpedagogar i PPT skal innplasserast i HTA kap. 4 og minst ha same løn som dei ville hatt i undervisningsstilling.

### 8.7.3 Lågaste årsløn for psykologar

Psykologar vert plassert i stillingskode 8470 uansett stillingstittel (jfr under).

Lågaste årsløn for psykologar er:

Stillingstittel	Minsteløn (gjeld frå 01.05.2018)	Merknad
Psykolog kategori A - <i>Offentleg godkjent psykolog</i>	kr 574 400	
Psykolog kategori B - <i>2 år relevant praksis som psykolog</i> - <i>96 timar spesialiseringkurs</i> - <i>60 timar rettleiing</i>	Kr 610 500	
Psykolog kategori C - <i>4 år relevant praksis som psykolog</i> - <i>128 timar spesialiseringkurs</i> - <i>120 timar rettleiing</i>	kr 645 700	
Psykologspesialist - <i>Psykologspesialist er psykolog som har godkjent spesialitet iht bestemmelser fastsett i samarbeid med Helsedepartementet og Norsk Psykologforeining.</i>	Kr 807 000	
Psykologspesialist I - <i>Psykologspesialist som har særskilt kompetanse som medfører utvida ansvarsområde.</i>	kr 832 000	
Seniorpsykologspesialist - <i>Psykologspesialist med leiarerfaring og minimum 8 år som psykologspesialist.</i>	kr 859 400	

Den enkelte psykolog har ansvar for å fremme krav om justering til sin einingsleiar. Psykologar som er ferdig utdanna spesialistar skal dokumentere dette før lønsjustering kan skje.

## 8.8 Stillingar der løna ikkje er regulert i HTA

### 8.8.1 Løn for studentar innan helse- og sosialfaglege høgskuleutdanningar

Studentar som utdannar seg innan helse- og sosialfag, vert løna særskilt om dei tek faste eller mellombelse stillingar (inkl. timelønsstilling) i kommunen sine helse- og sosialfaglege einingar.

Studentar med løn etter denne ordninga skal ha lokal stillingskode 4116 Student helseutdanning og ansiennitetsdato lik dato for studiestart (01.09 for studiestart i haustsemesteret og 01.01 for studiestart i vårsemesteret).

Om ein har lang ansiennitet som tilseier at ein får høgare løn om ein vert lønsplassert som assistent/fagarbeidar m.v enn som student, skal ein ha den løna ein kjem best ut i.

Forutsetninga for å få løn i tråd med ordninga er at ein er under utdanning. Dersom utdanninga vert avslutta, har ein ikkje krav på denne løna lenger. Studentar som går inn i sommarjobb som assistent sommaren etter fullført studium, beheld studentløna i sommarjobbperioden. Dersom dei fortset i anna jobb etter sommarjobbperioden, vert løna fastset etter vanlege reglar.

Avlønninga vert slik frå 1. mai 2018 :

	1. studieår	2. studieår	3./4. studieår
Årsløn	Kr 351300	Kr 361300	Kr 371300

Løna vert regulert i samsvar med garantiløn for «Lærer og stillingar med krav om 3-årig U/H-utdanning» i HTA.

### 8.8.2 Lærer utan godkjent utdanning (stillingskode 7960)

Sjå HTA vedlegg 6 vedkomande stillingskode og løn til lærarar utan godkjent utdanning.

Lærarar utan godkjent utdanning, men med høgskuleutdanning, vert løna slik ut frå ansiennitet (gjeld frå 1. mai 2018):

Type utdanning	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Høgskule 180 stp.	Kr 362300	Kr 369800	Kr 376900	Kr 382900	Kr 398800	Kr 413300	Kr 441200
Høgskule minst 240 stp.	Kr 404200	Kr 412600	Kr 419800	Kr 426400	Kr 434000	Kr 434600	Kr 462100

Løna vert regulert i samsvar med årsløn for lønsgruppene i kap. 4 slik:

- Høgskule 180 stp – «Lærer og stillingar med krav om 3-årig U/H-utdanning»
- Høgskule minst 240 stp – «Adjunkt og stillingar med krav om 4-årig U/H»

### 8.8.3 Trainee

Trainee i Førde kommune vert lønna ut frå utdanning, men med 0 års ansiennitet (uavhengig av erfaring).

#### 8.8.4 Tilsette som har høgare kompetanse enn det stillinga krev

Der den tilsette har høgare kompetanse enn det stillinga krev, nyttar vi følgjande prinsipp for lønsfastsetjing:

- Stillingskode og løn i tråd med krav som er fastsett i stillingsutlysinga.
- Relevant kompetanse utover dette, vert løna med kompetansetillegg, maksimalt 20 000 kroner.
- Direkteplassering kan nyttast, men då gir vi ikkje kompetansetillegg i tillegg.

#### 8.8.5 Lærekandidatar

Lærekandidatar får løn med utgangspunkt i garantiløna for stillingar utan krav om særskilt utdanning med null års ansiennitet slik:

- 1. halvår: 30 %
- 2. halvår: 40 %
- 3. halvår: 50 %
- 4. halvår: 80 %

## 9 Løn etter kompetanseheving (kompetansetillegg)

Løn etter kompetanseheving vert gitt for relevant

- Utdanning på høgskule- og universitetsnivå som gir studiepoeng
- Utdanning utan studiepoeng

Ein kan få maksimalt kr 30 000 i kompetansetillegg sjølv om ein har utdanning innanfor begge ordningane (både pkt 9.1 og 9.2).

Det vert gjennomført forhandlingar etter HTA 4.2.4 over innkomne krav på kompetansetillegg utover dette. (sjå pkt 9.3)

### 9.1 Kompetansetillegg for utdanning på høgskule- og universitetsnivå som gir studiepoeng

Når tilsette skal ha utbetalt kompetansetillegg, skal eige skjema fyllast ut av einingsleiar og sendast personal og serviceeininga saman med vitnemålet(a). Skjemaet skal etter lønstilvisning arkiverast på vedkomande si personalmappe.

#### 9.1.1 Kompetansetillegg for utdanning med studiepoeng

Løn etter kompetanseheving på høgskule- og universitetsnivå vert gitt ut frå følgjande retningslinjer:

- Gjeld tilsette som er omfatta av HTA kap. 4 og 5 med unntak av legar og psykologar.
- Gjeld for utdanningar med fullført eksamen.
- Løn etter kompetanseheving vert gitt for utdanning som den tilsette har skaffa seg etter at han/ho tok til i stillinga, og vert gitt med verknad frå den datoen vitnemålet er datert <sup>(1)</sup>. Likevel ikkje med tilbakeverkande kraft utover 3 månader. Unntaket her er endring av oppgåver i stillinga som tilseier at kompetanse som vedkomande har hatt tidlegare no vert relevant/nytta.
- Dersom den tilsette er i foreldrepermisjon når retten til kompetansetillegg inntreffer, vert kompetansetillegget gitt frå vitnemålets dato. Dersom den tilsette er ute pga

sjukdom, vert kompetansetillegget gitt først når han/ho tiltrer stillinga heilt eller delvis igjen.

- Ved nytilsetting vert kompetansetillegget gitt i tillegg til grunnløn.
- Kompetansetillegg skal justerast i samsvar med stillingsprosenten og inngå i årsløna.
- Ein får berre utteljing for 60 stp tilsvarande kr 30 000 på det einskilde nivå sjølv om ein tek utdanning utover dette – eks 2 x 60 stp. Jjfr likevel pkt 9.3 under (utvida kompetansetillegg)
- Dersom vidareutdanningsstudiet er relevant, får den tilsette kompetansetillegg for kvart 15. studiepoeng deleksamen. Kompetansetillegget vert altså utbetalt etter gjennomført og dokumentert tal studiepoeng sjølv om ikkje heile studiet er gjennomført og komplett vitnemål ligg føre.
- Ved profesjonsutdanning, til dømes utdanning til barnehagelærer og sjukepleiar, så vil ein ikkje vere omfatta av ordninga. Auka løn vil først kome til uttrykk ved innplassering i høgare lønsgruppe.

(1) Når det gjeld undervisningsstillingar så gjeld HTA vedlegg 6, pkt Vidareutdanning.

Einingsleiar avgjer for tilsette i eiga eining om utdanninga er relevant og gir rett til kompetansetillegg. Der det kan gje konsekvensar utover eiga eining, må det drøftast med respektiv kommunalsjef.

Desse stillingsgruppene får følgjande tillegg for relevant kompetanseheving/utdanning med studiepoeng (stp) frå høgskule/universitet:

Stillingsgruppe	15 stp	30 stp	45 stp	60 stp
Stillingar utan særskilt krav om utdanning	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	kr 30 000
Fagbrevutdanna/tilsvarande	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	kr 30 000
Fagbrevutdanna og 1-årig fagskule-/høgskuleutdanning	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	kr 30 000
Høgskuleutdanna 3 år	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	
Høgskuleutdanna m/tillegg 4 år	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	kr 30 000
Masterutdanna	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	kr 30 000
Lærer	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	
Adjunkt	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	
Adjunkt med tillegg	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	kr 30 000
Lektor	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	
Lektor med tillegg	kr 7 500	kr 15 000	kr 22 500	kr 30 000

### 9.1.2 Opprykk i lønsgruppe

- Det vert gitt opprykk frå lønsgruppe 3 til lønsgruppe 4 ved ei samla relevant vidareutdanning på 60 studiepoeng.
- Fysioterapeutar og ergoterapeutar får opprykk frå lønsgruppe 3 til lønsgruppe 4 med ny stillingskode 7617 spesialfysioterapeut/spesialergoterapeut når dei tilfredstillar krava ovanfor eller ved kombinasjon av studiepoeng og kurs:
  - Enten: 45 studiepoeng + 75 timar fagspesifikke kurs
  - Eller: 30 studiepoeng + 150 timar fagspesifikke kurs
  - I tillegg vert det stilt krav om to 2 års relevant erfaring som fysioterapeut (inkl. turnusteneste)/ergoterapeut.
  - Det er einingsleiar som definerer og godkjenner kva som er fagspesifikke kurs.

- Undervisningspersonell rykker opp i lønsgruppe etter vidareutdanning i tråd med HTA vedlegg 6.

## 9.2 Kompetansetillegg for utdanning utan studiepoeng

Løn etter kompetanseheving vert gitt ut frå følgjande retningslinjer:

- Gjeld tilsette som er omfatta av HTA kap. 4 og 5 med unntak av legar og psykologar.
- Gjeld for utdanningar der det er gjennomført avsluttande prøve med eksamensbevis/dokumentasjon.
- Løn etter kompetanseheving vert gitt for utdanning som den tilsette har skaffa seg etter at vedkomande tok til i stillinga, og vert gitt med verknad frå den datoen vitnemålet (dokumentasjonen) er datert. Likevel ikkje med tilbakeverkande kraft utover 3 månader frå kravet sin dato. Unntaket her er endring av oppgåver i stillinga som tilseier at kompetanse som vedkomande har hatt tidlegare no vert relevant/nytt.
- Dersom den tilsette er i foreldrepermisjon når retten til kompetansetillegg inntreffer, vert kompetansetillegget gitt frå vitnemålets dato. Dersom den tilsette er ute pga sjukdom, vert kompetansetillegget gitt først når han/ho tiltrer stillinga heilt eller delvis igjen.
- Ved nyttilsetjing vert kompetansetillegget gitt i tillegg til grunnløn.
- Kompetansetillegg skal justerast i samsvar med stillingsprosenten og inngå i årsløna.
- Det vert ikkje gitt løn for same kurs/utdanning to gongar. Er ein i tvil om dette skjer, skal partane drøfte dette.
- Kompetansetillegg vert gitt ut frå omfanget av utdanninga basert på tal dagar som omfattar kursdagar, innleverte oppgåver og prøvedagar/eksamensdagar. Ein kan slå saman fleire relevante utdanningar i eit samla krav.

Det vert gitt følgjande tillegg for relevant kompetanseheving/utdanning:

47 dagar/3 mnd kr 7 500	95 dagar/6 mnd Kr 15 000	122 dagar/9 mnd Kr 22 500	190 dagar/12 mnd Kr 30 000
----------------------------	-----------------------------	------------------------------	-------------------------------

Fagarbeidar som tar sitt andre relevante fagbrev får kr 30 000 i kompetansetillegg.

Den tilsette må sette fram krav på standard skjema som skal sendast til einingsleiar. Einingsleiar vurderer kravet og sender det vidare til personalsjefen som førebur kravet til handsaming i eige partsamansett utval. Per dags dato er utvalet samansett av personalsjef, rådgjevar på personal, HTV UDF, HTV Delta og HTV Fagforbundet. Utvalet vurderer innkomne krav med omsyn til omfang og relevans to gongar årleg (mars og oktober månad). Vert ikkje partane samde, avgjer arbeidsgjevar.

## 9.3 Utvida kompetansetillegg ved HTA 4.2.4 - forhandlingar

Omfattar dei som er tilsett i HTA kap 4 og som har nådd taket for kompetansetillegg på 300 stp etter den ordinære ordninga for kompetansetillegg (pkt 9.1 og/eller 9.2).

- Det vert gjennomført forhandlingar etter HTA 4.2.4 to gonger i året med verknadstidspunkt 1.1 og 1.8.
- Kompetansetillegget ein kan oppnå i slike forhandlingar har same intervall og kompensasjon som den ordinære ordninga, det vil seie kr 7500 per 15 stp og maksimalt kr 30 000 for 60 stp.

- Arbeidstakar må fremme krav på eige skjema ([Utvida kompetansetillegg – kravskjema](#)) og sender det til sin arbeidstakarorganisasjon. Uorganiserte sender kravskjemaet til einingsleiaren sin.
- Forhandlingane skjer med deltaking av
  - Respektive kommunalsjef
  - Respektive einingsleiar
  - Vedkomande sin HTV
  - Sekretær frå personaleininga
- Utbetaling av utvida kompetansetillegg følgjer same rutine/prosedyre som vanleg kompetansetillegg.

## 10 Rekrutterings- og stabiliseringstillegg

Desse stillingsgruppene får følgjande beløp utover si grunnløn som stabiliseringstillegg. Dette gjeld også ved nyttilsetting som rekrutteringstillegg.

Tillegget inngår i årsløna og vert regulert ut frå stillingsprosent. Tillegget vert også gitt til tilsette som berre har timelønsstilling.

Nr	Stilling	Stillingskode/ar	Område/ einingar	Beløp per år	Merknad
1.	Reinhaldar	7210 Reinhaldar 6986 Reinhaldsoperatør (Fagarbeidar m/særaldersgrense)	FDV	5 000	
2.	Lærer m/godkjent utdanning i HTA kap. 4	7961 Lærer 7962 Adjunkt 7963 Adjunkt m/tilleggsutdanning 7965 Lektor 7966 Lektor m/tilleggsutdanning 7954 Assisterande rektor	Grunnskulen (Gjeld også spesialpedagogar ved PPT, morsmålslærarar i grunnskulen og lærarar ved Førde norsksenter. Gjeld ikkje lærarar ved Førde ressurscenter.)	5 000	
3	Sjukepleiar og tilsvarande m/ minimum 3-årig helse- og sosialutdanning i lønsgruppe 3 og 4.	6675 Miljøterapeut 7523 Spesialsjukepleiar 7174 Sjukepleiar 6455 Vernepleiar 7003 Arbeidsleiar 7453 Fagleiar	Einingar og tenesteområde i pleie- og omsorgstenesta som har tredelt turnus (24 t drift)	5 000	
4	Kulturskulelærer i HTA kap. 4	6814 Musikk- og kulturskolelærer 7495 Distriktsmusikar	Kulturskulen	5 000	
5	Fagarbeidar som har fagbrev og arbeider innan helse- og sosialtenesta.	7517 Fagarbeidar 7076 Helsefagarb/Hjelpepleiar/Miljøarb. 7199 Helsesekretær 7681 Spesialhjelpepleiar 6986 Fagarbeidar m/særaldersgrense 7718 Fagarbeidar med fagskuleutd. 7719 Fagarbeidar med fagskuleutd. m/særaldersgrense	Alle einingar innan helse- og sosialtenesta.	5 000	
6	Stillingar innan helse kor det vert stilt krav om minimum 1- årig spesialutdanning i tillegg til 3- årig høgskule-utdanning.	Omfattar per dags dato: 6185 Helsesøster 8209 Jordmor 7523 Psykiatrisk sjukepleiar/7710 Vidareutdanning innan psykiatri	Helse  Nye stillingar skal godkjennast av kommunalsjef	6 000	



Nr	Stilling	Stillingskode/ar	Område/ einingar	Beløp per år	Merknad
7	Stilling som vaktmeister med stillingstittel som vaktmeister eller fagarbeidar i lønsgruppe 1 og lønsgruppe 2.	6541 Vaktmeister 7517 Fagarbeidar	FDV	5 000	
8	Barnehagelærarar (herunder pedagogiske leiarar og ass.styrrar) som arbeider i barnehagar.	6709 Barnehagelærar 7637 Pedagogisk leiar 7453 Assisterande styrrar  Omfattar ikkje ped.leiar utan godkj. utdanning (lokal st.kode 4372)	Barnehagane	5 000	
9	Fagarbeidarar som arbeider i barnehagar og skule.	7517 Fagarbeidar	Barnehagane og skulane	5 000	
10	Sjukepleiarar og spesialsj.pleiarar på Langtidseininga, Korttidseininga og Skjerma eining.	7174 Sjukepleiar 7523 Spesialsjukepleiar  Omfattar ikkje 7453 Fagleiar	Langtidseininga Korttidseininga Skjerma eining	10 000	

## 11 Andre «Alltid på topp-tillegg» (administrativt vedtatt)

Førde kommune har ved administrative vedtak vidareført/innført følgjande ordningar:

	Storleik	Gjeld	Gjeld frå
«Barnevernstillegg»	Kr 13 000 i 100 % stilling. Vert justert etter stillingsprosent.	Sakshandsamarar i barnevernet	
Tiltaksteam-tillegg	Kr 20 000 i 100 % stilling. Vert justert etter stillingsprosent.	Tilsette i barnevernet sitt tiltaksteam som kompensasjon for arbeid utanom kontortid.	
Sakshandsamar-tillegg på Tildelingseininga	Kr 13 000 i 100 % stilling. Vert justert etter stillingsprosent.	Sakshandsamarar ved Tildelingseininga.	
Teamleiar-tillegg ved barnevernet	Kr 15 000 i 100 % stilling	Teamleiarar i barnevernet	

## 12 Funksjonstillegg i undervisningssektoren

Med bakgrunn SFS 2213 er det oppretta godtgjering for funksjonar i skulen. Kommunalsjefen kan etter drøfting med HTV/UDF opprette/endre funksjonar jfr. vedlegg 3. Ledige funksjonar vert utlyst internt. Funksjonstillegget opphøyrer om funksjonen opphøyrer.

Ved nedlegging av lokalt oppretta funksjonar som er finansiert av midlar frå lokale forhandlingar, sjå SFS 2213.

Einingsleiarar og assisterande rektorar har ansvarskompensasjon i si ordinære løn og skal ikkje ha funksjonstillegg.

Tillegget inngår ikkje i årsløna og er uavhengig av stillingsprosent.

Ved semje mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar(ar) kan funksjonstillegg delast mellom fleire lærarar i ein tidsavgrensa periode (gjeld ikkje funksjonstillegg for kontaktlærar).

Førde kommune har følgjande funksjonstillegg:

- Kontaktlærar: minst kr 30 000
- Andre funksjonar: sjå vedlegg 3

## 13 Avlønning av hovudtillitsvalde og hovudverneombod

Avlønning av HTV slik det kjem fram i HTA kap. 3, pkt 3.5 er drøftingar og ikkje forhandlingar. Drøftingane skjer samtidig med lokale forhandlingar for HTA kap. 4.

To avlønningsordningar:

### 13.1 HTV/HVO med frikjøpt tid

- Lønstillegg for tida kr 70 000 per år utover årsløn. Årsløna er basert på den tilsette sin kompetanse slik denne er omtala i HTA kap. 3, pkt. 3.5.
- Lønstillegget skal ikkje inngå i årslønna.
- Tillegget skal justerast i samsvar med frikjøpsprosenten. Likevel skal lønstillegget vere på minimum kr 20 000. *Eks: 50 % frikjøp gir kr 35 000.*

### 13.2 HTV/HVO utan frikjøpt tid

- Over 30 medlemmar: Lønstillegg kr 10 000 per år
- Under 30 medlemmar: Lønstillegg kr 5 000 per år
- Lønstillegget skal ikkje inngå i årslønna.

Kvar arbeidstakarorganisasjon har ansvar for å levere oversikt over tal medlemmar per 1. mai til Personalsjef før det utløyser endring av lønstillegg.

## 14 Lokale særavtalar

Førde kommune inngått følgjande særavtalar vedkomande løn/godtgjersle for deler av verksemda:

Avtaledato	Tittel	Merknad
23.03.2018	<a href="#">Heimevakt, teknisk vakt (vatn/kloakk/veg/bygg)</a>	
30.11.2017	<a href="#">Deltaking i kommunal legevakt</a>	
11.06.2009	<a href="#">Arbeidstid og godtgjersle for distriktsmusikarane</a>	
18.10.2010	<a href="#">Tilsette i tenesteområde PPT for Indre Sunnfjord (teneste 20250)</a>	
26.04.2016	<a href="#">Deltaking i viltarbeid</a>	
22.04.2014	<a href="#">Brann- og redningstenesta</a>	
25.10.2012	<a href="#">Heimevakt – vintervedlikehald ved Teknisk drift</a>	
03.04.2009	<a href="#">Arbeidskleordning og klesgodtgjersle</a>	
05.02.2010	<a href="#">Tildeling og godtgjersle av kommunikasjonsutstyr</a>	Personalhandboka kap. 4.17
01.10.2010	<a href="#">Godtgjering for arbeidstid på reiser</a>	Gjeld ikkje undervisningspersonale
09.05.2018	<a href="#">Særavtale - lærarar og adjunktar</a>	
04.04.2017	<a href="#">Godtgjering for deltaking i HPV-vaksinering i perioden 01.05.2017 - 31.12.2018</a>	

## 15 Administrative vedteke godtgjersle/ordningar

Førde kommune har vedteke følgjande administrative godtgjersle/ordningar etter drøftingar med arbeidstakarorganisasjonane:

Dato	Tittel	Merknad
16.2.2015	<a href="#">Lønsutvikling for leiarar som trer ut av stilling</a>	Sjå P-handbok 4.21
1.1.2015	<a href="#">Godtgjersle for bruk av eigen bil</a>	Sjå P-handbok 4.23
1.6.2014	<a href="#">Godtgjersle for medlem i Førde kommune sitt kriseteam</a>	Sjå P-handbok 4.24
01.01.2014	<a href="#">Smussgodtgjersle</a>	

## 16 VEDLEGG

- vedlegg 1: Rutinar for lønsforhandlingar for leiarar
- vedlegg 2: Rutinar/organisering av lokale forhandlingar
- vedlegg 3: Funksjonstillegg undervisningssektoren

# VEDLEGG 1: RUTINAR FOR LØNSFORHANDLINGAR FOR LEIARAR

## Kommunalsjefar, personalsjef og einingsleiarar

Referanse: HTA kap. 3.4

Oppgåve	Ansvar
Drøftingsmøte <ul style="list-style-type: none"><li>Gjennomgang av fakta/status</li><li>Utveksle synspunkt</li><li>Sett frist for innsending av krav (til arbeidstakarorg samt til p-sjef/ for uorganiserte)</li></ul>	Personalsjef
Krav leverast/presenterast etter utsendt plan	Hovudtillitsvalde
Vurdering, førebuing av eventuelt tilbod	Rådmannen + personalsjef
Forhandlingar <ul style="list-style-type: none"><li>Fellesmøte kor arbeidsgjevar presenterer tilbod 1</li><li>Organisasjonsvise møter</li><li>Evt tilbod 2</li><li>Evt organisasjonsvise møter</li><li>Fellesmøte –signering av protokoll</li></ul>	Rådmannen Kommunalsjefar Personalsjef
Budsjettendring	Rådmannen (personalsjef)
Informasjon til dei det gjeld vert gitt frå arbeidsgjevar	Rådmann

### Rådmann

Rådmannen får fastsatt si løn i Administrasjonsutvalet etter at lønsforhandlingane for andre leiarar er over.

Personalsjefen syter for innkalling til møte i ADMU i samarbeid med leiar for utvalet.

Personalsjefen førebur ein presentasjon.

## VEDLEGG 2: RUTINAR/ORGANISERING AV LOKALE LØNSFORHANDLINGAR

Referanse: HTA kap. 4.2.1 og 5.1

Tid	Kva	Omfattar	Ansvar	Merknad
F- dag minus 3-5 mnd	<b>Tidsplan</b> - Informasjon om tidsplan lokale forhandlingar 20..	Alle organisasjonar	P- sjef	
F- dag minus 1-2 mnd	<b>Innleiing</b> - Gjennomgang av ny HTA- felles forståing om aktuelt - Gjennomgang av tidsplan lokale forhandlingar 20... - Oppnemning av berekningsutval pott	Alle organisasjonar	P- sjef	Sak i møte mellom arbeidsgjevar og HTV/HVO
F- dag minus 1-2 mnd	<b>”Lønspott”</b> - Gjennomgang av lønspotten sin storleik	Alle organisasjonar som organiserer tilsette i kap. 4	Løningsleiar Representantar frå dei HTV (Berekningsutval)	
F- dag minus 1-2 mnd	<b>Drøftingsmøte etter HTA kap. 3.2.1 for kap. 4.2.1</b> - Saksliste etter vedlegg 3 i HTA ; ”Retningslinjer for lokale forhandlingar – God forhandlingsskikk”	Alle organisasjonar som organiserer tilsette i kap. 4	Rådmann Kommunalsjefar P- sjef Rådgj personal	
F- dag minus 1-2 mnd	<b>Drøftingsmøte etter HTA kap. 3.2.1 for kap. 5.1</b> - Saksliste etter vedlegg 3 i HTA ; ”Retningslinjer for lokale forhandlingar – God forhandlingsskikk”	Alle organisasjonar som organiserer tilsette i kap. 5.	Rådmann Kommunalsjefar P- sjef Rådgj personal	
	<b>Framsending av krav frå tilsette til sin arbeidstakarorganisasjon</b>	Organiserte arbeidstakarar	HTV	I samsvar organisasjonane sine egne fristar
F- dag minus 2-3 veker	<b>Innlevering av krav frå uorganiserte</b> - Skal sendast fram på standard skjema	Uorganiserte arbeidstakarar	Einingsleiarar	Desse skal sendast einingsleiarane. Einingsleiarar skal vurdere krava og sende si tilråding til personalsjefen innan ...
F- dag minus 1-2 veker	<b>Frist for innsending av krav</b> - Innlevering av krav frå arbeidstakarorganisasjonane.	Alle organisasjonar og personalsjef/rådgjevar Haugsvær	HTV P- sjef Rådgj personal	Krava skal sendast elektronisk til p-sjef Krava må merkast om det gjeld kap. 4. eller 5
F-dag +1 dag	<b>Forhandlingar etter kap. 4.2.1</b> - Organisasjonsvise møter – organisasjonane legg fram og grunngje sine krav. - Felles møte – arbeidsgjevar legg fram tilbod samt tilbod til uorganiserte - Organisasjonsvise forhandlingsmøte - Fellesmøte – signering av protokollar	Alle organisasjonar som organiserer tilsette i kap. 4.	Rådmann Kommunalsjefar P- sjef Rådgj personal	Eigen tidsplan. Største organisasjonen først
F-dag	<b>Forhandlingar etter kap. 5.1</b> - Organisasjonsvise møter – organisasjonane legg fram og grunngje sine krav. - Felles møte – arbeidsgjevar legg fram tilbod samt tilbod til uorganiserte - Organisasjonsvise forhandlingsmøte - Fellesmøte – signering av	Alle organisasjonar som organiserer tilsette i kap. 5.	Rådmann Kommunalsjefar P- sjef Rådgj personal	Eigen tidsplan

Tid	Kva	Omfattar	Ansvar	Merknad
	protokollar			
Eigen dato	Frist for anke ved evt brot i forhandlingar etter 4.2.1	Alle organisasjonar som organiserer tilsette i kap. 4.A.1	Rådmann/p- sjef HTV	Når det gjeld forhandlingar etter 5.2 så er fristen 2 mnd etter forhandlingane.
Snarast	Informasjon om forhandlingsresultat	Alle tilsette	HTV P-sjef	HTV informerer organiserte. Arb.gjevar/P-sjef orienterer einingsleiarar og uorganiserte. I særskilde tilfelle kan ein bli eininge om andre måtar å informere på.
	Melding til lønskontoret/utbetaling av løn	Alle tilsette som har fått endring	P- sjef Rekneskap.ssjeff	
	Kopi av protokollar m/vedlegg sendast internrevisjonen	Alle tilsette som har fått lønsendringar	P- sjef	
	Budsjettendring - berekning av kostnadane av lønsoppgjeret sortert på kvar eining.	Alle einingar	P- sjef Ass.rådmann	

## TIDSPLAN SJØLVE LØNSFORHANDLINGANE KAP. 4 OG 5

Under følgjer eksempel på tidsplan for gjennomføring av sjølve lønsforhandlingane:

Tid	Kva	Tid
<b>F-dag</b> 0900- 1225	<b>Forhandlingar etter kap. 4.2.1</b> - Organisasjonsvise møter – organisasjonane legg fram og grunngjer sine krav.	Eksempel: FF: kl 0900-0945 UDF: kl 0945-1030 Delta + BF: kl 1030 - 1055 NSF: kl 1055-1120 FO: kl 1200-1225 MFO: kl 1225-1240 NFF: kl 1240-1250 NITO: kl 1250- 1255 NETF: kl 1255-1300
1330- 1350	- Fellesmøte- arbeidsgjevar legg fram sitt tilbod samt tilbod til uorganiserte	
1430- rest dag/ kveld	- Organisasjonsvise forhandlingsmøter - Avhengig av framdrifta vil det bli lagt fram ytterlegare tilbod frå arbeidsgjevar i løpet av dagen/kvelden. Tid vil bli meddelt i møta.	Organisasjonsvise forhandlingar jfr rekkefølga overfor. Fagforbundet møter kl 1430. Vanskelegare å gje nøyaktig tidspunkt når det vert forhandla for den einskilde arbeidstakarorganisasjon Forhandlingsutvala må sette av kvelden.
<b>F-dag + 1</b> 0900 – rest dag/ kveld.	<b>Forhandlingar etter kap. 4.2.1</b> - Organisasjonsvise forhandlingsmøter - Avhengig av framdrifta vil det bli lagt fram ytterlegare tilbod frå arbeidsgjevar i løpet av dagen/kvelden. Tid vil bli meddelt i møta.	Organisasjonsvise forhandlingar jfr rekkefølga overfor. Fagforbundet møter kl 0900 Vanskelegare å gje nøyaktig tidspunkt når det vert forhandla for den einskilde arbeidstakarorganisasjon Forhandlingsutvala må sette av denne dagen/kvelden.

Tid	Kva	Tid
	- Fellesmøte – signering av protokollar	Når dette vert må ein kome attende til i forhandlingane.
<b>F-dag</b> 0900- 1030	<b>Forhandlingar etter kap. 5.1</b> - Organisasjonsvise møter – organisasjonane legg fram og grunngjer sine krav	Eksempel: NITO: kl 0900-0925 Akademikerne: kl 0925- 0945 Dnlf: 0945-1005 NPF: kl 1005- 1015 Delta/BF: kl 1015-1020 FF: kl 1020-1025 NSF: kl 1025-1030
1050- 1105	- Felles møte – arbeidsgjevar legg fram sitt tilbod samt tilbod til uorganiserte	
1200- rest dag/ kveld	- Avhengig av framdrifta vil det bli lagt fram ytterlegare tilbod frå arbeidsgjevar i løpet av dagen/kvelden. Tid vil bli meddelt i møta  - Signering av protokollar	Deretter startar forhandlingane med NITO først kl 1200 og deretter dei andre jfr rekkefølga over. Vanskelegare å gje nøyaktig tidspunkt når det vert forhandla for den éinskilde arbeidstakarorganisasjon Forhandlingsutvala må sette av denne dagen/kvelden.

VEDLEGG 3:

FUNKSJONSTILLEGG I UNDERVISNINGSSSEKTOREN:

RÅDGJEVAR, TEAMLEIAR, SPESIALPEDAGOGISK ANSVARLEG, IKT, SENIORLÆRAR OG ANDRE FUNKSJONAR (NY FRÅ 1.8.2015)

Arbeidsstad	Type funksjon	Tal	Sum tillegg pr. år
Førde barneskule	Funksjonar <sup>(1)</sup>	8	15 000
	IKT	1	24 000
	Spesialpedagogisk ansvarleg	1	24 000
	Teamleiarar	2	17 000
	<sup>(1)</sup> Funksjonar pr. 1.8.2015: naturfag, bibliotek, kroppsøving, tekstilforming, sløyd, mat & helse, av, musikk/tekst		
Halbrend skule	Funksjonar <sup>(1)</sup>	11	15 000
	Fagleiar IKT/AV	1	29 600
	Spesialpedagogisk ansvarleg	1	24 000
	Rådgjevar	1	30 000
	Teamleiar	3	12 000
	Teamleiar	3	16 000
	<sup>(1)</sup> Funksjonar pr. 01.08.2015: musikk, bibliotek, kroppsøving, fagleiar forming, sløyd, mat & helse, fagleiar naturfag, mat & helse 2, fagleiar norsk, fagleiar matematikk, fagleiar engelsk		
Karstad skule	Funksjonar <sup>(1)</sup>	2	12 000
	IKT	1	15 000
	Spesialpedagogisk ansvarleg (logoped)	1	24 000
	Seniorlærer	1	18 000
	<sup>(1)</sup> Funksjonar pr. 01.08.2015: kunst og handverk , av/info/ped		
Sunde skule	Funksjonar <sup>(1)</sup>	6	15 000
	IKT	1	24 000
	Spesialpedagogisk ansvarleg	1	24 000
	Teamleiar	1	12 000
	<sup>(1)</sup> Funksjonar pr. 01.08.2015: fronter/smartboard, lese/skrive/bibliotek 1-4, lese/skrive/bibliotek 5-7, kunst & handtverk, psm/elevråd, digital rettleiar		
Frøysland skule	Funksjonar <sup>(1)</sup>	2	12 000
	IKT	1	15 000
	Seniorlærer	1	18 000
	<sup>(1)</sup> Funksjonar pr. 01.08.2015: mat og helse, kunst og handverk		
Slåtten barneskule	Funksjonar <sup>(1)</sup>	10	15 000
	IKT	1	24 000



Arbeidsstad	Type funksjon	Tal	Sum tillegg pr. år
	Spesialpedagogisk ansvarleg	1	24 000
	Teamleiar	7	12 000
	<sup>(1)</sup> Funksjonar pr. 01.08.2015: uteskule, naturfag, AV, mat & helse, sløydfforming, tekstilforming, kroppsøving, bibliotek, matematikk og musikk		
Flatene skule	Funksjonar <sup>(1)</sup>	7	15 000
	IKT	1	24 000
	Spesialpedagogisk ansvarleg	1	24 000
	Teamleiar	4	16 000
	<sup>(1)</sup> Funksjonar pr. 01.08.2015: musikk, bibliotek, AV, K/H, matematikk, kroppsøving, elevmiljø		
Førde ungdomsskule	Funksjonar <sup>(1)</sup>	10	15 000
	IKT	1	24 000
	Spesialpedagogisk ansvarleg	1	24 000
	Rådgjevar	1	30 000
	Teamleiar	3	16 000
	<sup>(1)</sup> Funksjonar pr. 01.08.2015: bibliotek, kroppsøving, tekstilforming, sløydfforming, mat & helse, AV, musikk, naturfag, fagleiar norsk, fagleiar matematikk		
Norsksenteret	Funksjonar <sup>(1)</sup>	1	<b>9 000</b>
	IKT	1	24 000
	Teamleiar	2	16 000
	<sup>(1)</sup> Funksjonar pr. 01.08.2015: nynorsk		
Holsen skule	Funksjonar <sup>(1)</sup>	3	12 000
	IKT/AV	1	15 000
	Seniorlærar	1	18 000
	<sup>(1)</sup> Funksjonar pr. 01. 08. 2015: spesialpedagogikk, bibliotek, IKT 2		