

**Personalopplysningar**

|                      |                  |                                    |
|----------------------|------------------|------------------------------------|
| Etternavn            | Fornavn          | Arbeidsgjevar/stad                 |
| Stillings%           | Ansiennitetsdato | Tilsett hjå arbeidsgjevar frå dato |
| Årsløn pr. dags dato | Stillingskode    | Stillingstittel                    |

**Krav frå arbeidstaker:**

|           |               |                 |
|-----------|---------------|-----------------|
| Ny årsløn | Stillingskode | Stillingstittel |
|-----------|---------------|-----------------|

**Grunngjeving for kravet**

| Kriterium                         | Grunngjeving  |        |          |
|-----------------------------------|---|--------|----------|
| <b>1. Kompetanse</b>              |   |        |          |
| Formell kompetanse                | <i>Godkjend utdanning og vidareutdanning med eksamen, fagbrev eller tilsvarande</i> | Eks.år | St.poeng |
| Real kompetanse                   | <i>Tileigna gjennom erfaringar i jobb, etterutdanning eller anna praksis</i>        |        |          |
| <b>2. Ansvar og funksjonar</b>    |   |        |          |
| Sjå side 2 for meir rettleiing    |   |        |          |
| <b>3. Generell lønnsutvikling</b> |   |        |          |
| Sjå side 2 for meir rettleiing    |   |        |          |
| <b>4. Andre forhold</b>           |   |        |          |
|                                   |   |        |          |

## **Rettleiing for utfylling av kravskjema til lokale lønsforhandlingar HTA kap. 4**

Dei kriteria som er lista opp på kravskjema inngår i heradet sin lønnspolitiske plan. Skriv tydeleg og ver nøye med at alle opplysningane er korrekte.

### **Lønnskriterier**

Ein god lokal lønspolitikk krev at lønnskriteria er klart definerte, godt kommunisert og forstått i heile organisasjonen. Kriteriar knytta til lønsfastsetjinga skal være synlige og forutsigbare, slik at den enkelte kan innrette seg etter dei.

I forkant av forhandlingene avklarar partene gjennom lokale drøftingar kva ein vil vektlegge i forhandlingane (både på herads- og verksemdsnivå).

Lønna skal reflektere kompetanse, ansvar/kompleksitet i stillinga, innsats og resultat. Kommunen fylgjer lønsutvikling i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt. Kommunen nyttar seg av moglegheita til å tilby meir løn ved rekruttering av særskilte medarbeidarar, når det oppstår konkurranse om arbeidskraft eller for å behalda medarbeidarar. I

lønsforhandlingane vert det òg vurdert utjamning mellom arbeidstakarar/grupper av arbeidstakarar og retta opp utilsikta skeivheiter [Lønspolitikk \(voss.herad.no\)](https://voss.herad.no)

### **1.Kompetanse**

Med kompetanse meinast kunnskapar og ferdigheiter som vert brukt i arbeidet i heradet.

Kompetanse kan delast i:

- Formell kompetanse: Godkjent utdanning og vidareutdanning med eksamen, fagbrev eller tilsvarande
- Realkompetanse: Tileigna gjennom erfaringar i jobb, etterutdanning eller anna praksis

Etter- og vidareutdanning skal avklarast med næraste leiar.

Følgjande punkt vert lagt til grunn for godkjenning av auka lønskompetanse:

- Fagleg relevans
- Kompetansen vert nytta i det daglege arbeidet
- Kompetansen vert delt med andre
- Kompetansen skal vera relevant i høve til noverande/evt. framtidige oppgåver i Voss herad. Må vera minst 15 studiepoeng for å få tillegg.
- Det må og vera eit reelt behov hjå arbeidsgjevar for kompetansen.

15 studiepoeng gi kr 6250, 30 studiepoeng gi kr 12500, 45 studiepoeng gi kr 18750 og 60 studiepoeng kr 25000 auke i årslønn. Endringa trer i kraft frå og med dato for innlevert dokumentasjon på ny kompetanse (automatikk).

Hovudregelen er at det ikkje vert gjeve lønsauke for meir enn 60 studiepoeng.

Merk at: Ufaglærte som tek fagbrev, fagarbeidarar som tek fagskule, tilsette med bachelor som tek spesialisering, så vil dette gje ny stillingskode og ny løn etter reglane i HTA (automatikk).

### **2. Ansvar og funksjonar**

Avtalte oppgåver, ansvar eller funksjonar utover det som ordinært ligg til stillinga kan gje grunnlag for endring av lønnsnivå.

### **3. Generell lønsutvikling**

Det er viktig å sikra ein generell lønsutvikling for alle tilsette og hindra uønska og utilsikta lønsforskjellar mellom grupper og individ. Generell lønsutvikling lokalt skal legge til grunn sentralt oppgjer for kapittel 4, ivareta lønsutvikling for kapittel 4 i Hovedtariffavtalen, og ivareta likelønn.