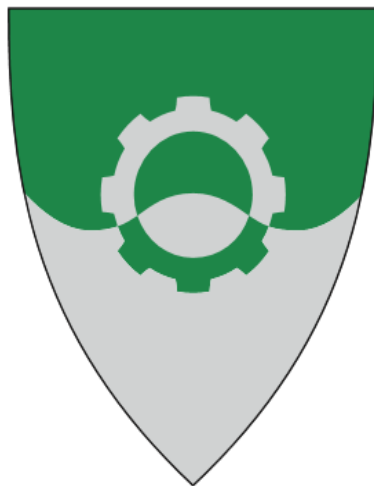




LØNNSPOLITIKK

for Orkland kommune

Vedtatt av Administrasjonsutvalget 18.06.2024

Innhold

1. Innledning.....	3
2. Mål.....	3
3. Rammebetingelser	4
4. Lønnsfastsettelse.....	4
4.1 Prinsipper	4
4.2 Tidspunkt for lønnsfastsettelse	4
4.3 Innplassering i lønnskapitler.....	5
4.4 Ansettelse.....	5
4.5 Lønnsutvikling.....	5
4.6 Kompetanse.....	6
4.7 Heltid og helg.....	6
4.8 Lønnsstiger og avansementsstillinger	6
4.8.1 Lønnsstiger	7
4.8.2 Avansementsstillinger	7
4.9 Avdelingsledere i kap. 3.4.3.....	7
4.10 Studenter.....	7
4.11 Midlertidige lønnsendringer.....	8
5 Lønnsvurderingskriterier	8
6 Retningslinjer ved lokale lønnsforhandlinger.....	10
Vedlegg 1.....	11
Vedlegg 2.....	13
Vedlegg 3.....	14

1. Innledning

Lokal lønnspolitikk er utarbeidet gjennom et samarbeid mellom de lokale parter på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Politikken skal være kjent og være forståelig for alle ansatte, og den skal bidra til å skape forutsigbarhet i lønsspørsmål ved lønnsfastsettelse, lønnsutvikling og hvordan lokale lønnsforhandlinger skal skje.

Med lønnspolitikk menes en målrettet bruk av lønn for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere, samt stimulere til økt produktivitet ved videreutvikling i arbeidet, engasjement, bidrag til felles oppgaveløsning og kompetanseutvikling.

For å sikre tilfredsstillende rekruttering og kompetanse for å yte gode tjenester skal Orkland kommune være konkurransedyktig, men ikke markedsledende, på sine lønnsbetingelser.

Lønnsutviklingen skal skje med utgangspunkt i de sentrale oppgjør og kommunens økonomi- og handlingsplan.

Det skal ikke være forskjeller i lønn og andre godtgjøringer på grunn av geografi i Orkland kommune. Lokale rekrutteringsutfordringer skal løses på individuell basis.

Hele og faste stillinger er et grunnprinsipp som skal følges opp med tiltak som fremmer heltidskultur. Det handler om at arbeidsgiver både skal tilby hele faste stillinger og samtidig arbeide for at ansatte vil jobbe heltid. Heltidskultur er viktig for å bidra til bedre kvalitet i tjenestene, mer effektiv organisering og et bedre arbeidsmiljø som skal sikre høyere nærvær.

Framover er det viktig for Orkland kommune å se på nye måter å løse oppgavene på og tenke bredere i forhold til hvilken kompetanse vi etterspør. Vi må sannsynligvis forberede oss på å i større grad gi medarbeidere etter- og videreutdanning framfor å rekruttere den kompetansen vi trenger. Samtidig blir det stadig viktigere med personell med høyere utdanning, grunnet nye kompetansekrav og endring av oppgaver som følge av digitalisering.

2. Mål

Lønnspolitikken skal være et strategisk virkemiddel som skal

- a) Sørge for rettferdig og forutsigbar lønnsfastsettelse og likelønn mellom kjønn
- b) Bidra til rekruttering av kvalifisert arbeidskraft og beholde nødvendig kompetanse for å levere lovpålagte tjenester
- c) Stimulere til kompetanseutvikling og kunnskapsdeling
- d) Stimulere til mer bruk av heltid
- e) Stimulere til innsats
- f) Stimulere til tverrfaglighet og samarbeid
- g) Stimulere til brukerorientering
- h) Gi incentiver til god ledelse og styring
- i) Stimulere til intern mobilitet for best mulig ressursfordeling, økt kompetanse og motvirke sykefravær

3. Rammebetingelser

Som kommunal arbeidsgiver skal Orkland kommune sin lønnspolitikk være i tråd med gjeldende Hovedtariffavtale (HTA) med tilhørende særavtaler. Hovedavtalens bestemmelser regulerer samarbeidsforholdet mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver også på det lønnspolitiske området.

Kommuneplanens samfunnsdel beskriver de ambisjoner og utfordringer kommunen står ovenfor de nærmeste årene. Lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å støtte opp om dette innenfor de økonomiske rammer som fastsettes i kommunens økonomiplan. Se [Kommuneplanens samfunnsdel](#).

4. Lønnsfastsettelse

4.1 Prinsipper

Hovedtariffavtalen (HTA) regulerer prinsippene for lønnsfastsettelse og utvikling i en stilling. Det skal bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

I lønnspolitikken så skal også følgende prinsipper gjelde:

- Likelønnsprinsippet – lik lønn for likt arbeid. Dette innebærer at det i utgangspunktet fastsettes lik lønn for stillinger med sammenlignbare oppgaver, ansvar og krav til kompetanse. Utover dette kan rekrutteringsutfordringer, avtalt etterutdanning og innsats/resultat være gjenstand for individuelle vurderinger, ref. fastsatte lønsvurderingskriterier.
- Ledere skal lønnes mer enn de som han/hun leder, men det kan gjøres unntak i særskilte tilfeller jfr. HTA kap. 4.0 pkt. 5.
- Lokale tillegg som er å anse som faste og avhengig av stillingsandel er inkludert i årslønnen.
- Lokale funksjonstillegg er beskrevet i vedlegg 1. Midlertidig endring av oppgaver og ansvar dokumenteres i midlertidige arbeidsavtaler, se pkt. 4.11
- Lønn, tillegg og andre godtgjørelser skal fastsettes uavhengig av geografi i kommunen. Bruk av lønn som middel for å løse lokale rekrutteringsutfordringer skal gjøres gjennom individuell lønnsfastsetting.

4.2 Tidspunkt for lønnsfastsettelse

Lønnsfastsettelse skjer i følgende tilfeller:

- Nyansettelse
- Ved skifte av stilling
- HTA kap. 4, pkt. 4.2.2. Betydelige endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde (særskilte forhandlinger)
- HTA kap. 4, pkt. 4.2.3. Som følge av markedshensyn og risiko for å miste kritisk kompetanse (særskilte forhandlinger)
- HTA kap. 4, pkt 4.2.1, kap. 3, pkt.3.4 og kap. 5, pkt. 5.2. Sentrale og lokale lønnsforhandlinger

- HTA kap. 4, pkt. 4.2.4 og etter lokal lønnspolitikk. Når dokumentasjon på bestått utdanning er levert.
- Ved ettersendelse av dokumentasjon som har betydning for beregning av ansiennitet.
- HTA kap. 5, pkt. 5.2. Beholde og rekruttere eller vesentlig endring. Annen lønnsregulering. (drøfting)

Når en person tiltrer en fast stilling/vikariat/engasjement, vil en få fastsatt sin lønn ved dato for tiltredelse. Ansatte som har tiltrådt stillingen før **virkningstidspunkt**, omfattes av de lokale forhandlinger, dersom ikke annet er bestemt. Dersom det ved lønnsfastsetting er tatt høyde for forventet resultat i lønnsforhandlinger, skal dette opplyses som i tilbuds brevet.

4.3 Innplassering i lønnskapitler

Innplassering av stillinger skjer etter følgende inndeling med referanse i HTA:

- 3.4.1 Toppledere (kommunedirektør, ass. kommunedirektør, kommunalsjef og personalsjef)
- 3.4.2 Virksomhetsledere med delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar (enhetsledere)
- 3.4.3 Ledere med delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar (avdelingsledere)
- 4 Innplasseringen skal skje iht. de sentrale lønns- og stillingsbestemmelser basert på beregnet ansiennitet, utdanning og stillingskrav. Det kan m.a.o. ikke innplasseres i stillinger med høyere utdanningsnivå enn det som er reelt dokumentert. Tilleggsansiennitet etter HTA, skal begrunnes og drøftes, samt ha uttale fra HR-enheten.
- 5 Innplassering iht. utdanning og stillingskoder. Ansatte skal som hovedregel ha høyere akademisk utdanning eller utdanning i samsvar med en av stillingskodene. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig. Bestemmelsen skal praktiseres strengt. HR-enheten og tillitsvalgte skal involveres i innplassering i kap. 5.

4.4 Ansettelse

Fastsettelse av lønn i forbindelse med inntreden i ny stilling, som omfattes av HTA kap. 4, skal som hovedregel gjøres med utgangspunkt i gjeldende satser i HTA for garantilønn og tillegg for ansiennitet.

Unntaksvis kan det fastsettes høyere lønn, men det skal da dokumenteres i personalmeldingen hvilke vurderinger som er gjort. Vurderingene skal alltid være knyttet opp til prinsippene for lønnsfastsettelse i HTA kap. 4.0. Stillinger som er definert med særlige rekrutteringsutfordringer vil omfattes av denne unntaksbestemmelsen.

Fastsettelse av lønn i stillinger som omfattes av HTA kap. 3 og 5 foretas etter en individuell vurdering, men på bakgrunn av de nevnte prinsipper for lønnsfastsettelse iht. HTA kap. 5.3.

4.5 Lønnsutvikling

Lønnsutviklingen for den enkelte arbeidstaker fastsettes utover dette gjennom sentrale og lokale forhandlinger. Arbeidstakere som er innplassert i HTA kap. 3 og 5 skal som gruppe sikres en lønnsutvikling tilsvarende den generelle lønnsveksten for kommunal sektor i Norge.

4.6 Kompetanse

Lønnspolitiske tiltak knyttet til kompetanse skal ta utgangspunkt i kompetanseplaner, kompetansebehov på enhet og helhetlig kompetansebehov for kommunen. Basis er fastsatt oppgavedeling mellom de enkelte stillingsgrupper. Dette er iht. føringer i HTA kap. 3, pkt. 3.2.

Fremover må vi ha et større fokus på å utdanne våre egne ansatte. Det skal spesielt stimuleres til utdanning som har som mål å heve utdanningsnivået til en høyere stillingsgruppe, jfr. de sentrale lønns- og stillingsbestemmelsene i HTA kap. 4. Enhetsleder foretar vurdering av behov i samsvar med kompetanseplan.

Vi skal motivere og bistå slik at ufaglærte får mulighet til å fullføre fagbrev. Vi skal her ha et fokus på ansatte som ønsker å gå opp til fagbrev gjennom praksiskandidatordningen, med god støtte og oppfølging underveis mot målet. Likeledes skal vi også motivere og støtte slik at ansatte kan gjennomføre bachelorutdanninger innen områder hvor vi har rekrutteringsutfordringer.

Orkland kommune ønsker å motivere ansatte til å heve sin formalkompetanse gjennom relevant etter-/videreutdanning. Se vedlegg 2.

Ordningen gjelder stillinger i HTA kap. 4, forhandlingsbestemmelse pkt. 4.2.4 og stillinger i kap. 5, lønnsregulering pkt. 5.2. Gjelder for utdanning som ikke medfører endring i stillingsgruppe.

Undervisningspersonalet har automatisk opprykk etter bestemmelsene i HTA vedlegg 6.

Ved rekrutteringsutfordringer i stillinger med krav om høyere utdanning er det mulig å inngå en avtale om studieløp og nærmere fastsatt utdanningsbonus ved fullført 3-årig utdanning/bachelorgrad eller annen aktuell videreutdanning. Det kan også gis mulighet til å inngå avtale om studieløp ved ansettelse. Gjelder stillinger som kommer inn under særlige rekrutteringsutfordringer i vedlegg 1.

Det vises for øvrig til kommunens temaplan: [Temaplan kompetanse og heltid](#)

4.7 Heltid og helg

Orkland kommune ønsker å stimulere til at flere jobber heltid og få sikret nok og riktig kompetanse på helg. For å lykkes med flere på heltid, må flere jobbe mer helg. For å sikre riktig bemanning på helg gjelder følgende ordning:

Helsefagarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere, sykepleiere og vernepleiere oppfordres og gis mulighet til å ta 2 ekstra helger på halvårsturnus. Helg omfatter fredag, lørdag og søndag. Gjelder for faste ansatte med minimum 75 % stilling, og på samme arbeidssted som hovedstilling. Ved faktisk arbeidet ordinær turnus, og faktisk arbeidede ekstra helger utbetales kr. 20 000,-. For faste ansatte som har en varig uføregrad gjelder ordningen ved minimum 50 % stilling, ellers etter samme vilkår.

4.8 Lønnsstiger og avansementsstillinger

Kapittelet omfatter lokale lønnsstiger og avansementsmuligheter for stillinger som er definert under særskilte rekrutteringsutfordringer i kommunens utfordringsdokument.

Lønnsstiger og avansementsstillinger benyttes for å rekruttere kvalifisert arbeidskraft og beholde nødvendig kompetanse, stimulere til at ansatte tar på seg økt ansvar, gi en karriereutvikling, stimulere til kompetanseutvikling og virke for heltidskultur. Lønnsstiger og avansementsstillinger tas opp til drøfting før lokale forhandlinger og inngår som en del av den økonomiske rammen for forhandlingene.

4.8.1 Lønnsstiger

Stillingskoder som omfattes av bestemmelsen, og satser framgår av vedlegg 1.

Lønnsstigene omfatter følgende deler:

Et lokalt lønnstillegg som legges på HTAs garantilønn og som følger ansiennitet. Tillegget inngår i årslønn.

Et lokalt turnustillegg som legges på HTAs garantilønn. Tillegget legges i årslønn og faller bort dersom stillingsinnehaver går bort fra turnusarbeid.

Dersom sentrale oppgjør gir utilsiktede utslag i lønnsstigene skal de lokale parter ved hovedtillitsvalgte og arbeidsgiver ta dette opp til drøfting i tilknytning til de lokale forhandlinger.

4.8.2 Avansementsstillinger

Avansementsstillinger med egne stiger for lokalt lønnstillegg benyttes der stillingsinnehaver har minimum 30 stp etter-/videreutdanning og der det kan dokumenteres at det har ført til utvidede oppgaver og ansvar som følge av utdanningen, samt et meransvar for opplæring og kompetansedeling. Forutsetter 100 % fast stilling.

4.9 Avdelingsledere i kap. 3.4.3

Lønn til stillingskode (SKO) 9454 avdelingsledere blir fastsatt med utgangspunktet i lokal garantilønn. Videre gis det tillegg for ledererfaring, utdanningsnivå og antall årsverk personalansvar. I tillegg gis det et handlingsrom for uttelling etter kompleksitet, lederutdanning og markedshensyn, samt at det tas hensyn til sikringsbestemmelse i HTA.

Rammene for lønnsinnplasseringen fastsettes årlig med virkningstidspunkt 1.1 etter drøftinger med tillitsvalgte. Drøftingene skjer ifm. forberedende møter knyttet til lokale lønnsforhandlinger for kap. 3.

Gjennomsnittlig avlønning for avdelingsledere, forventet lønnsvekst inneværende år og gjennomsnittlig personalansvar for antall faste årsverk danner utgangspunktet for drøftingene.

Lønn til avdelingsledere som leder tjenester som krever en klar overvekt av ansatte med 3-årig høyere utdanning eller mer fastsettes på individuelt grunnlag.

Lønnsstabell for avdelingsleder er nærmere beskrevet i vedlegg 1.

4.10 Studenter

Studenter som er i et høyere utdanningsløp som jobber på ordinære vilkår i kommunen skal ha egen lønnsfastsetting. Studenter får uttelling for ervervet kompetanse under utdanning, og det er ønskelig å stimulere til fremtidig rekruttering og sikre kommunens drift. Utdanningsløpet skal være relevant for stillingen. Leder vurderer relevans for stillingen. For studenter innen sykepleier- og vernepleierstudiet gis mulighet til å inngå en tre-årig avtale. Se vedlegg 1 for vilkår og satser.

4.11 Midlertidige lønnsendringer

Behov for midlertidig lønnsendringer kan gjøre seg gjeldende i forbindelse med prosjektstillinger, fungeringer, vikariat, engasjement eller andre midlertidig endringer av oppgaver/ansvar som anses for å være på av større omfang/nivå enn i den faste stillingen.

Med høyere nivå menes:

- Vikariat, fungering eller konstituering i stilling som ligger på et høyere organisasjonsnivå
- Stillingen blir tillagt et delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar som den ikke har fra før
- Stillingens grunnpreg endres midlertidig som følge av større faglig ansvar i forbindelse med prosjekter eller engasjementer

Midlertidig lønnsendring på høyere nivå skal vurderes i samråd med HR-enheten, og skal drøftes med tillitsvalgte.

5 Lønnsvurderingskriterier

Kompetanse

Kompetanse brukt som argument for økt lønn, forutsetter at kompetansen er etterspurt av arbeidsgiver, og at den anvendes i den funksjonen arbeidstaker eller er relevant for framtidige aktuelle oppgaver. To typer kompetanse kan vurderes:

- Formalkompetanse: Kompetanse som er opparbeidet gjennom fullført utdanning som videregående skole, fagbrev, fagskole, høyskole- og universitetsutdanning og spesialisering.
- Realkompetanse: Opparbeidet kompetanse gjennom relevant erfaring for stillingen.

Oppgaver og ansvar

Lønnsvurderingskriteriet omfatter de arbeidsoppgaver og det ansvar som naturlig ligger til den enkelte stilling i henhold til arbeidsavtalen. Dette omfatter følgende faktorer:

- Ansvar (økonomi, personell, brukere, selvstendig fagansvar)
- Kompleksitet (krav til faglige/skjønsmessige vurderinger, koordineringsbehov, bredden på fagområdet)

For stillinger i HTA kap. 4 vil disse vurderingene ta utgangspunkt i de kompetansekrav som normalt kreves for gjeldende stillingsgruppe. Hvis oppgavekompleksiteten og/eller ansvaret er utover det som kan forventes vil dette være gjenstand for en nærmere vurdering ift lønn.

Innsats og resultat

Dette lønnsvurderingskriteriet tar utgangspunkt i de forventninger/krav som ligger til den aktuelle stillingen som sådan. Dette omfatter i utgangspunktet innsats eller resultat som er oppnådd over tid og ikke enkeltstående hendelser. Kriteriet skal benyttes for alle ledere med resultatansvar (enhetsledere og kommunalsjefer) med basis i inngått lederavtale. Ut over dette skal kriteriet brukes unntaksvis, der det også forutsettes at både arbeidsgiver og aktuelle tillitsvalgte er enig om bruken av det i det enkelte tilfelle. I de tilfeller der kriteriet innsats og resultat blir benyttet skal det være en avklarende dialog mellom leder og medarbeider i forkant av lokale forhandlinger.

Følgende faktorer kan knyttes opp til en vurdering av innsats og resultat:

- Ledere: personalledelse, brukertilfredshet, økonomi, resultat, tverrfaglig innsats, evne til å utvikle kompetanse og tjenestetilbud, fokus på inkludering, helse, miljø og sikkerhet, bidrag til intern mobilitet og fremme heltidskultur.
- Ledere og medarbeidere som har arbeidet i definerte prosjekter
- Andre: Innsats over tid der enkeltmedarbeidere som er pådrivere og initiativtakere godt utover det som forventes i stillingen. Dette inkluderer å ta ekstra ansvar for å opprettholde og utvikle et godt tjenestetilbud, hjelpe ved mangel på bemanning og veilede kollegaer. Det gjelder også de som er åpne for endringer og bidrar til å finne bedre måter å løse oppgavene på. Dette kan også gjelde ansatte som jobber i kompetansepool eller på tvers av avdelinger eller enheter.

Veiledning og Kompetansedeling

Dette lønnsvurderingskriteriet tar utgangspunkt i ansatte som tar veilederansvar og ansatte som er bidragsytere ut over det ordinære med kompetansedeling overfor sine kolleger.

Vi skal kvalitetssikre vår rolle som praksisbedrift og lærebedrift, og vårt samfunnsansvar for å gi opplæring og styrke rekruttering av fagkompetanse. Vår viktigste ressurs i dette arbeidet er ansatte som tar veilederansvar for lærlinger, og som stiller som veiledere for personer i ulik praksis, elever og studenter. Vi ønsker interesserte og engasjerte ansatte som brenner for oppgaven, tar ansvar og tar på seg oppdraget.

I tillegg skal det i større grad verdsettes viktigheten av at ansatte deler kompetanse med sine kollegaer, internt i enhet og også tverrfaglig. Kompetansedeling omfattes vidt, faglig, digital og teknologisk og mottak og inkludering av nyansatte. Det vises også her til Orkland kommunes arbeids-giverpolitikk.

Kriteriet kan benyttes der det er enighet mellom arbeidsgiver og aktuelle tillitsvalgte.

Et veilederansvar for lærlinger gis funksjonstillegg, se vedlegg 1.

Markedshensyn

Noen stillingsgrupper er mer markedsutsatte enn andre, og en kan oppleve at personer er særlig etterspurte som følge av deres kompetanse. Det avgjørende om en skal ta reelle markedshensyn er hvor gode muligheter det er for å erstatte/rekruttere den aktuelle kompetansen og hvor kritisk den anses for å være. Dette innebærer at en kan ta markedshensyn for arbeidstakergrupper/enkeltmedarbeidere i nøkkelstillinger og/eller lovpålagte tjenester med særlige rekrutteringsutfordringer

Andre kriterier som kan påvirke lønnsfastsettelse for kap. 4 og 5

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og lønnsmessige relasjoner. Ved lokale forhandlinger må både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen vurdere om slike forhold er til stede.

Ansatte som har meldt om ufrivillig deltid og med det melder om fortrinnsrett jfr. arbeidsmiljølovens § 14-3 og som har avslått tilbud om større stilling i perioden siden forrige lokale lønnsforhandlinger skal ikke prioriteres av de lokale parter i de påfølgende lokale lønnsforhandlingene.

6 Retningslinjer ved lokale lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger gjennomføres i henhold til de til enhver tid gjeldende forhandlingsbestemmelser fastsatt i avtaleverket og vedlegg 3 til Hovedtariffavtalen: “Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk”.

Kap. 4 har virkningstidspunkt som bestemt i sentralt oppgjør. Kap. 3 har virkningstidspunkt 1. januar. Kap. 5 har virkningstidspunkt 1. januar fra og med 2025.

For forhandlinger etter HTA kap. 3.4.1 (c) (kommunalsjefer), kap. 3.4.2 (enhetsledere) og kap. 3.4.3 (avdelingsledere) er kommunedirektør forhandlingsleder.

For forhandlinger etter HTA og kap. 5.1 og kap. 4.2 er HR-sjef forhandlingsleder.

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger, slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av ansatte.

Vedlegg 1

Satser for lokale tillegg og godtgjøringer

Stillinger med særlige rekrutteringsutfordringer omfatter følgende stillingskoder:

7174 Sykepleier

7523 Spesialsykepleier

6185 Helsesøster/helsesykepleier

6455 Vernepleier

7733 Spesialvernepleier

6709 Barnehagelærer

8084 Ingeniør

6986 Fagarbeider (med særaldersgrense) Gjelder her kun brannforebygger.

Kap. 4

For stillinger 7174 Sykepleier, 6455 Vernepleier, 7523 Spesialsykepleier, 7733 Spesialvernepleier og 6185 Helsesøster/helsesykepleier

Lokalt garantitillegg	Kr. 7 000,-
Turnustillegg	Kr. 13 000,-
Avansementsstilling, 30 studiepoeng	Kr. 16 000,-

Turnustillegg inngår i årslønn, bortfaller hvis ansatt går bort fra turnusarbeid.

Avansementsstilling, tillegg inngår i årslønn og kr. 12 000,- i kompetansetillegg er inkludert. For avansementsstilling er forutsetning 100 % fast stilling. Tillegget for avansementsstilling faller bort ved reduksjon i stilling siste 12 mnd. som ikke er hjemlet i lov- og avtaleverk.

For stilling 6986 Fagarbeider med særaldersgrense, gjelder kun brannforebygger

Lokalt garantitillegg	Kr. 28 000,-
-----------------------	--------------

For stilling 7003/7004 Arbeidsleder/formann

Stillinger som driftskoordinator og fagkoordinator innen helse, direkte underlagt avdelingsleder, skal innplasseres i stillingskode 7003/7004 og skal lønnes minimum 20 000,- over garantilønn for opprinnelig stilling.

Studenter

Studieløp	Pedagogisk utdanning (5-årig)	Annen høyere utdanning (3-årig)
Etter 60 stp (2. årsstudenter)	SKO7960, lønnes som fagarb u/ans.	Ufaglært, lønnes som fagarb. u/ans.
Etter 120 stp (3. årsstudenter)	SKO7960, lønnes som fagarb. m/8 års ansiennitet	Ufaglært, lønnes som fagarb. m/8 års ansiennitet
Etter 180 stp (4. årsstudenter)	SKO7960, lønnes som 3.årig u/h	
Etter 240 stp (5.årsstudenter)	SKO7960, lønnes som 4.årig u/h	

Hvis studenten har ansiennitet som ufaglært eller tidligere fagutdanning som gir bedre tarifflønn, skal det som gir høyest avlønning være gjeldende.

Karakterutskrift fra studiet må foreligge før lønnsinnplassering iverksettes. Lønnsøkning for studenter blir iverksatt fra 1. juli hvert år under forutsetning av at eksamen er bestått.

For studenter innen sykepleier- og vernepleierstudiet gis mulighet til å inngå en tre-årig avtale. Studenter som går i turnus forplikter seg til en avtale med arbeid hver 3. helg og 5 uker hver sommer, inkludert sommer etter fullført utdanning. Faktisk gjennomført tre-årig avtale gis kr. 30 000,- i bonus.

Funksjonstillegg

Funksjonstillegg	Sum på årsbasis
Veileder for lærlinger	Kr. 10 000,-
Verneombud	Kr. 5 000,-
Hovedverneombud	Kr. 12 000,-
Kontaktlærer grunnskole	Kr. 27 000,-
Kontaktlærer Voksenopplæring	Kr. 24 000,-
Spes.ped grunnskole	Kr. 13 000,-
Sos/rådgiver grunnskole	Kr. 18 000,-
Medlem i kriseteam	Kr. 12 000,-
Koordinator i kriseteam	Kr. 24 000,-

Pedagogisk leder i barnehage gis et tillegg på kr. 27 000,- som legges som tillegg på årslønn.

Praksisveiledere, med godkjent veilederutdanning, som har hovedansvar for veiledning av sykepleierstudenter får en godtgjøring på kr. 1000,- pr veiledningsuke. Veilere uten godkjent veilederutdanning får en godtgjøring på kr. 500,- pr veiledningsuke.

Kap. 3

For stilling 9454 Avdelingsleder/9455 Avdelingsleder med særaldersgrense

Lokal garantilønn	558 000 (2023)
Bachelor	643 000 (2023)
Master	675 000 (2023)
Tillegg for heldøgns turnus	40 000,-
Personalansvar pr 10 årsverk (direkte personalansvar)	20 000,-
Maks uttelling 50 årsverk	

Vedlegg 2

Betingelser for etter- og videreutdanning

Begrepsavklaring

1. **Etterutdanning:** Dette refererer vanligvis til kortere kurs eller opplæringsprogrammer for å oppdatere eller supplere kunnskapen eller ferdighetene til en person innen et spesifikt felt. Etterutdanning kan være rettet mot å lære ny teknologi, oppdatere faglige ferdigheter, eller oppfylle lovpålagte krav for å opprettholde en bestemt lisens eller sertifisering. Disse kursene kan variere i lengde fra noen få timer til flere uker eller måneder.
2. **Videreutdanning:** Dette begrepet refererer vanligvis til mer omfattende og strukturerte programmer som fører til en formell akademisk kvalifikasjon eller grad. Videreutdanning kan inkludere kurs på fagskole-, høyskole- eller universitetsnivå, eller sertifiseringsprogrammer.

Etter- og videreutdanning skal avtales skriftlig med leder før utdanningens start. Evt. studiepermisjon med eller uten lønn og økonomisk støtte utover dette, uttelling i etterkant, samt bindingstid skal framgå av avtalen. Avtalen signeres av enhetsleder og ansatt.

Dokumentasjon for fullført etter-/videreutdanning legges frem for nærmeste leder med personalansvar som har ansvaret for at det skjer en lønnsmessig endring.

Lønnstillegg for etter- og videreutdanning: kr. 12 000,- pr 30 studiepoeng/fagskolepoeng.
Maks uttelling for kompetanse er 60 studiepoeng/fagskolepoeng.

Vedlegg 3

Lederavtale

mellom
<leder> og <overordnet leder>

for perioden <år>

Generelt

Det skal inngås årlige lederavtaler for alle ledere med resultatansvar. Dette omfatter rådmannens ledergruppe og alle enhetsledere. Grunnlaget for lederavtalen er Orkland kommunes

- visjon og verdier
- delegeringsreglement
- samfunnsdel av kommuneplanen
- arbeidsgiverpolitikk med lederprinsipper og strategier
- økonomi- og handlingsplan med utfordrings- og nøkkeltallsdokument
- annet tjenestespesifikt planverk

Graden av oppfyllelse av lederavtalene skal evalueres i medarbeidersamtalene og danne grunnlaget for vurdering av resultatoppnåelse, som også knyttes til lokal lønnspolitikk.

Det viktigste

Visjonen «Sammen bygger vi Orkland» handler om at kommuneorganisasjonen, innbyggere, næringsliv, frivillige lag og organisasjoner og andre aktører sammen skal bygge og utvikle Orkland kommune.

Kommunens verdier «modig», «klok» og «nær» skal være rettesnor for hvordan vi jobber sammen som arbeidskolleger og mot brukerne. Ledere skal definere sin lederrolle på grunnlag av verdiene, og skal dessuten sørge for å konkretisere og utvikle forståelsen for kommunens verdier og hensikten med tjenestene for sine medarbeidere innen sine ansvarsområder.

Ledere har ansvar for å styre innenfor vedtatte rammer og avtale mål, etiske retningslinjer og kvalitetskrav innen sitt ansvarsområde. Tjenestene skal sikres innenfor de krav til kvalitet, økonomi, behov for tverrfaglig innsats og tjenestestruktur som er fastsatt i lov- og avtaleverk og gjennom politiske vedtak. God internkontroll er en forutsetning for å utøve god styring og skal følges opp etter gjeldende føringer fra kommunedirektør.

Ledere har ansvar for å ivareta kommunens arbeidsgiverpolitikk og de underliggende strategier innenfor sitt ansvarsområde. Mangelen på arbeidskraft krever at vi er gode til å rekruttere og beholde og utvikle våre ansatte, og mobilisere arbeidskraft gjennom heltidskultur og nærværarbeid.

Utenforskap er en annen stor utfordring som gjør at alle tjenester må følge opp gjennom felles innsats og innenfor sine respektive tjenester. Måten vi yter tjenestene våre på og hvordan vi gir mennesker mulighet gjennom opplæring og praksis har betydning for både den enkelte og samfunnet.

For å anvende og utvikle bruken av *digital teknologi* må menneskene i organisasjonen endre seg sammen med teknologien og teknologien tilpasses tjenestene. Alle tjenester må ha et bevisst forhold til denne utviklingen.

Våre kommunale tjenester skal understøtte FNs bærekraftsmål. Bærekraftsperspektivet er forankret i kommunens planverk og skal ligge til grunn for oppfølging av sentralt planverk og i ledelsen og utøvelsen av våre tjenester.

Mål og utvikling for ansvarsområdet og ledelse

Drifts- og utviklingsmål for ansvarsområdet

Mål	Kjennetegn på måloppnåelse	Tiltak	Frist

Personlige utviklingsmål (ledelse)

Mål	Kjennetegn på måloppnåelse	Ref. arbeidsgiverpolitikk

Orkland kommune <dato>

Leder (sign)

Overordnet leder (sign)