



VANYLVEN KOMMUNE

Lønspolitisk plan 2026 – 2027

«Grunnlaget for ein god og
rettferdig lønspolitikk»

«Skapar tydelegheit i forhold til:

- Når lønsforhandling går føre seg
- Korleis lønsharmonisering
går føre seg».



Godkjent i adm.utvalet 16.12.2025

Side 1 av 16

Innhald

Innleiing	3
1. Verkeområde	4
1.2 Partane	4
2. Mål for perioden	4
3.1 Fastsetjing av løn- og stilling	4
3.2 Stillingar etter HTA kap. 3	5
3.3 Innplassering i leiarkodar HTA kap. 3	5
3.4 Avlønning frikjøpt hovudtillitsvald	6
3.5 Hovudverneombod	6
3.6 Stillingar etter HTA kap.4	6
3.7 Sentrale forhandlingar	6
3.8 Lokale forhandlingar	6
3.9 Særskilde forhandlingar jf. HTA 4.2.2	6
3.10 Stillingar etter HTA kap. 5	7
3.11 Anna lønsregulering jf. HTA § 5.2	7
4.1 Lokal lønspolitikk i Vanylven kommune	8
4.2 Funksjonstillegg:	8
4.3 Tillegg for å rekruttere- og behalde.	9
4.4 Nedbetaling av studielån:	12
4.5 Seniorpolitikk	12
4.6 Kompetanseutvikling og tilleggsgutdanning	12
5. Stedfortredar/konstituere	13
6.1 Særleg om læringar og ferievikarar	14
6.2 Ferievikarar/vikarar	14
6.3 Lønsfastsetting som lærarvikarar	14
6.4 Pensjonistavlønning	14
6.5 Særleg om omplassering	14
7. Generelt om lokale lønsforhandlingar	15
8.1 Generelt om samhandling	15
8.2 Årshjul for lokale forhandlingar:	15
8.3 Etikk og teieplikt under lokal lønsforhandlingar	16
8.4 Revisjon	16
8.5 Forankring	16

Innleiing

Etter Hovudtariffavtalen (HTA) kapittel 3 punkt 3.2 skal kommunen ha ein lokal lønspolitikk. Lønspolitisk plan skisserer rammene for lønspolitikken i Vanylven kommune. Planen er basert på føringar i sentrale forhandlingar og lokale drøftingar mellom partane. Planen omfattar også prosedyrar og retningslinjer for dei lokale lønsforhandlingane og gjeld for alle tilsette i Vanylven kommune. Den lokale lønspolitikken er ein del av arbeidsgjevarstrategien i Vanylven kommune, og må formast og verke saman med andre personalpolitiske verkemiddel. Lønspolitikken skal støtte opp under Vanylven kommune sine overordna mål og vere eit verktøy for å rekruttere, behalde og utvikle kompetanse.

Etter hovudtariffavtalen kap. 3.2 skal den lokale lønspolitikken bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til meir heiltid
- Behalde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønna
- Fremme berekraftig bruk av kompetanse

Den lokale lønspolitikken og kriteria for lokale lønstillegg vert utforma etter drøftingar med arbeidstakarorganisasjonane. Mynde til å fastsetje løn følgjer av det til ei kvar tid gjeldande delegasjonsreglement.

Ein føreset at leiarar, tillitsvalte og tilsette vert gjort kjend med, og følgjer Hovudtariffavtale sine bestemmingar om lønsforhandling, god forhandlingsskikk, lønsplassering og den lokale lønspolitikken.

- *Vanylven kommune sin arbeidsgjevarstrategi mot 2026 handlar om Verdjar, etikk og mål – entusiasme gjennom felles verdjar*
- *Plattform for god leiing – openheit i organisasjonen skapar gode tilhøve mellom leiarar og medarbeidarar (vi har tydelege leiarar som går føre som gode eksempel, i både haldningar og handlingar)*
- *Rekruttere tilsette som har kompetanse og kunnskap til å levere gode tenester til innbyggjarane no og i framtida.*
- *Målretta kompetanseutvikling i form av individuelle og felles tiltak.*
- *Attraktiv organisasjon - ha trivsel i arbeidet gjennom alle livsfasane. Vi skal stimulere til at tilsette arbeider i større stillingar/ på heiltid.*
- *Lokal lønspolitikk ved at tilsette har konkurransedyktige vilkår gjennom lokale lønsforhandlingar.*
- *Mangfald og likeverd – tilby tilhøve til tilsette og arbeide aktivt for å fremje likeverd, inkludera og mangfald på alle nivå i organisasjonen.*
- *Arbeidsmiljø – behalde og vidareutvikle eit godt arbeidsmiljø som gir trivsel og lavt sjukefråvær.*

1. Verkeområde

Lønspolitisk plan omfattar alle stillingar i Vanylven kommune jf. HTA § 1. Dei kommunale føretaka er omfatta av lønspolitisk plan innanfor gjeldande vedtekter for det einskilde føretak. Denne planen gjeld frå 2026, og skal reviderast på nytt i etterkant av lokale lønsforhandlingar i 2027.

1.2 Partane

Partane er Vanylven kommune og arbeidstakarorganisasjonane i det kommunale tariffområdet jf. HTA.

2. Mål for perioden

Vanylven kommune skal vere ein utviklande og attraktiv arbeidsplass. Vanylven kommune sin ambisjon er å stå fram som ein framtidsretta kompetansebedrift der medarbeidarane trivst, og som leverer gode tenester til innbyggjarane. Å sikre og behalde kompetent arbeidskraft er eit mål. Vi skal samstundes sørge for likeverd og likeløn mellom arbeidstakarane. Dette skjer mellom prioriteringar og einigheit mellom partane.

Les meir om arbeidsgivarstrategien her: [Arbeidsgjevarstrategi](#).

3.1 Fastsetjing av løn- og stilling

Lønspolitiske kriterium:

Løna i kommunal sektor vert fastsett i både sentrale og lokale lønsoppgjer. Tilsette i kap. 4 får lønsjusteringar i dei sentrale oppgjera og kan også få lønsjustering i lokale lønsoppgjer. Tilsette i kap. 3 og kap. 5 får berre lønsjusteringar gjennom dei lokale forhandlingane.

Vanylven kommune ynskjer å nytte dei lokale forhandlingane målretta ved å løfte enkeltpersonar og grupper av tilsette i kap.4. Kva grupper som skal prioriterast vil kunne variere frå forhandling til forhandling avhengig av lokale behov. Før forhandlingane skal arbeidsgjevar og fagorganisasjonane drøfte konkret kva grupper ein ønskjer å løfte. Sentrale føringar, innspel frå organisasjonane og einingsleiarane dannar utgangspunktet for prioriteringa.

Endra løn kan vurderast ved omfattande endringar i ansvar og oppgåver, til dømes ved organisatoriske endringar. Ved omfattande endring av arbeidsoppgåver og innhald i stillinga er det drøftingsplikt etter hovudtariffavtale og arbeidsmiljølova. Link til avtala HTA og AML.

[Hovedtariffavtalen - Hjem](#)

[Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)

Dersom arbeidstakar ber om lønsutviklingssamtale, skal denne gjennomførast mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar, jf. Hovudtariffavtalen kap 3.punkt.3.2.2

Eks: Kan det tilbys lønn tilsvarende høyre ansiennitet mot bindingstid.

HTA har ulike kapittel:

- Kap. 3: Leiarar (kommunedirektør, kommunalsjef, mellomleiarar etc.).
- Kap. 4: Ufaglærte, faglærde, høgskule/universitetsutdanna etc.
- Kap. 5: Særlege stillingar: Ingeniørar, rådgjevarar, jordmor etc.

Lønnsfastsetjing skal skje i samsvar med reglane i Hovudtariffavtale, sentrale lønsoppgjer og lønspolitisk plan. Løn vert fastsett både sentralt og lokalt.

HTA har ulike kapittel:

- Kap. 3: Leiarar (kommunedirektør, kommunalsjef, mellomleiarar etc.).
- Kap. 4: Ufaglærte, faglærde, høgskule/universitetsutdanna etc.
- Kap. 5: Særlege stillingar: Ingeniørar, rådgjevarar, jordmor etc.

(Nye titlar på stillingane i kap. 3 og 5 frå september 2025)

3.2 Stillingar etter HTA kap. 3

Lønnsfastsetting for stillingar i kapittel 3 skjer lokalt gjennom:

-Vurdering ved tilsetting.

-På grunnlag av bestemmingar i Hovudtariffavtale.

Det er lokale forhandlingar etter kap. 3 kvart år jf. HTA § 3.2.

NB! Ny organisasjonsmodell frå 010925.

3.3 Innplassering i leiarkodar HTA kap. 3

Kapittel	Stillingskode	Stilling	Ansvar
3.4.1.	9430	Kommunedirektør	Budsjett, økonomi- og personal
3.4.1.	9440	Kommunalsjef	Budsjett, økonomi- og personal

|

Kapittel	Stillingskode	Stilling	Ansvar
3.4.3.	9451	Fagleiar	Fagansvar og/eller personalansvar og/eller budsjettansvar, som er delegert frå kommunedirektør.
3.4.2.	9951/3451	Rektor, styrarar og avd.leiarar	Budsjett, økonomi- og personal.

Kapittel	Stillingskode	Stilling	Ansvar
3.4.3.	9454	Økonomileiar	Avdelingsleiar fag
3.4.3.	9454	HR-leiar	Avdelingsleiar fag
3.4.3.	9954	Ass. rektor	Stedfortredar for rektor med delegert mynde frå rektor

3.4 Avlønning frikjøpt hovudtillitsvald

Dei arbeidstakarar som er innvilga heil permisjon for å fungere som hovudtillitsvalt skal lønast jf. HTA pkt. 3.5. Løna er pensjonsgjevande, og skal vurderast etter drøftingar ein gong i året. Frikjøpt tillitsvalt som er innvilga permisjon minst 2 dagar pr. veke som ei fast ordning, skal ha løn etter same bestemmingar, for den tida vedkomande fungerer i vervet.

Frikjøpt + tillegg:

For hovudtillitsvalt i arbeidstakarorganisasjonar med meir enn ti medlemmar, skal vedkomande ha eit lønstillegg på kr 10.000,- pr. år, samt vere frikjøpt 7%. Plasstillitsvalt får eit lønnstillegg på kr 5000,- per år.

3.5 Hovudverneombod

Hovudverneombod som er frikjøpt, skal ha løn etter same bestemmingar som ordinær stilling for den tida vedkomande fungerer i vervet. For tida er frikjøpet 20% (sjå vedlegg 2). Hovudverneombod skal ha eit funksjonstillegg kr 10.000 per år.

3.6 Stillingar etter HTA kap.4.

Lønfastsetjing for stillingar i kapittel 4 skjer etter bestemmingar i Hovudtariffavtale. Stillingar som inngår i kap. 4 har som eit minimum garantiløn etter tariff, og får si lønsutvikling ivareteke gjennom sentrale og lokale lønsforhandlingar jf. HTA.

3.7 Sentrale forhandlingar

Det er årlege sentrale forhandlingar. Nye framforhandla satsar gjeldande etter sentrale retningslinjer.

3.8 Lokale forhandlingar

Partane sentralt kan setje av ein viss del av den økonomiske ramma til lokale forhandlingar etter HTA § 4.2.1. Kommunen kan leggje til ytterlegare midlar i potten om rammevilkåra eller andre forhold vert lagt til grunn lokalt. Partane sentralt fastset verknadstidspunkt og tidspunkt for når dei lokale forhandlingane må vere slutført.

3.9 Særskilde forhandlingar jf. HTA 4.2.2.

Lønfastsetting skjer ved sentrale tariffoppgjer og lokale forhandlingar. Ved særlege høve kan partane likevel forhandle om omgjering av stillingar og alternative lønsplasseringar dersom:

- Det er gjort betydelege organisatoriske og/eller bemanningsmessige

endringar,

- Det har skjedd vesentlege endringar i ei stilling sitt arbeids- og ansvarsområde eller
- Arbeids- og ansvarsområdet er endra som følgje av at arbeidstakaren har fullført kompetansegejevande etter-/vidareutdanning.

Rekkefølge:	Prosess:	Ansvarleg:
1.	Arbeidstakar ber organisasjonen vurdere om det er grunnlag for å sende inn krav om særskilde forhandlingar.	Arbeidstakar/ medlem
2.	Om HTV meiner det er grunnlag for særskilde forhandlingar, skal dette grunngjevast i eit skriftleg krav til arbeidsgjevar.	HTV
3.	Arbeidsgjevar får høve til å vurdere og svare ut HTV innan to veker.	Arbeidsgjevar

Dersom vilkåra for særskilde forhandlingar er til stades, skal arbeidsgjevar kalla inn HTV og arbeidstakar til forhandling seinast ein månad etter å ha motteke krav.

3.10 Stillingar etter HTA kap. 5

Lønsfastsetting for stillingar i kapittel 5 skjer lokalt etter bestemmingar i Hovudtariffavtale. Ved lønsfastsetting skal det mellom anna takast omsyn til stillinga sin kompleksitet, ansvarsområde, den tilsette sin faglege kompetanse, utdanningsbakgrunn, innsats og oppnådd resultat. Det er lokale forhandlingar etter kap. 5 kvart år jf. HTA § 5.1.

3.11 Anna lønsregulering jf. HTA § 5.2.

Dersom det føreligg spesielle behov for å behalde og rekruttere tilsette kan ein foreta lønsregulering utover det som følgjer av punkt 5.1. Ved skifte av stilling eller vesentlege endringar i stillinga sitt arbeidsområde, skal det gjerast ny lønsvurdering basert på ny eller endra stilling. Lønsregulering etter denne bestemminga skjer etter drøftingar mellom dei berørte partane.

Rekkefølge:	Prosess:	Ansvarleg:
1.	Arbeidstakar ber organisasjonen vurdere om det er grunnlag for å drøfte lønsregulering.	Arbeidstakar/ medlem

2.	Om HTV meiner det føreligg spesielle behov for eit drøftemøte, skal dette grunngjevast skriftleg ovanfor arbeidsgjevar.	HTV
3.	Arbeidsgjevar får høve til førebu seg, og må innan to veker kalle inn til drøftemøte før det har gått ein månad.	Arbeidsgjevar

4.1 Lokal lønspolitikk i Vanylven kommune

Funksjonstillegg er ikkje ein del av det ordinære lønssystemet, og skal berre opprettast og nyttast der det spesielle ansvaret/funksjonen ikkje kan sjåast som ein del av stillinga sine ordinære oppgåver og ansvar.

Det følgjer av HTA kap. 3 pkt. 3.7. at faste og variable tillegg «godtgjerast som årsbeløp og utbetalast på same måte som ordinær lønn». Det følgjer vidare at
«tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede».

4.2 Funksjonstillegg:

Funksjonstillegg er tillegg for ei tidsavgrensa og ekstraordinær oppgåve som ikkje naturleg høyrer til stillinga.

- Funksjonstillegg vert avtalt etter forhandlingar mellom partane.
- Dersom ein ikkje vert samde gjeld arbeidsgjevar sitt siste tilbod.
- Funksjonstillegga som er gjeldande for Vanylven kommune er pensjonsgivande.

Funksjonstillegga som er gjeldande i Vanylven kommune:

Namn på tillegg:	Sum:	Beskriving:
Pedagogisk leiar	Kr 26.000 (kr. 12.000 sentralt og kr.14.000 lokalt)	Gjeld for pedagogiske leiarar i barnehagane. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent (sentral avtale SGS 2201) - Fell vekk med funksjonen.
Kontaktlærer	kr. 26.000 (kr. 12.000 sentralt og kr.14.000 lokalt)	Gjeld for undervisningspersonell. - Skal <u>ikkje</u> bereknast utifrå stillingsprosent (sentral avtale SGS 2213) - Fell vekk med funksjonen.
Funksjonstillegg fag	Kr 6000,-	Gjeld for undervisningspersonell. - Skal <u>ikkje</u> bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk med funksjonen.

Fagkoordinator	Kr. 26.000	Gjeld for tilsette i teknisk, stab eller HEOM v/særleg fagansvar eller nestleiarfunksjon. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk med funksjonen.
Tillegg - medlem av kommunen si krisegruppe	Kr 3000,-	Gjeld for tilsette som er medlem av kommunen si krisegruppe. - Skal ikkje bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk når ein ikkje lenger er medlem av gruppa.
Tillegg for nattevakter	Auke nattillegget med kr. 5 per. time.	Gjeld for tilsette i HEOM som arbeider natt. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk med funksjonen. - Gjeld for organiserte i Delta, Fagforbundet, Fo og NSF, frå 011024.
Tillegg for «bonushelg»	Kr 220,- pr. time	Gjeld for tilsette i HEOM som tek på seg ekstra helg og som går i turnus. Avgrensa til sommar/ferieavvikling.
Tillegg for lærlingrettleiar	Kr 12 000,-	Gjeld for tilsette i alle sektorar. - Skal ikkje bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk med funksjonen.
Tillegg for SFO leiar	Kr 9000,-	Funksjonstillegg for SFO leiarar kr 9.000. Gjeld frå 011024. - Skal følgje funksjonen. - Skal registrerast på eigen lønsart.

4.3 Tillegg for å rekruttere- og behalde.

Arbeidsmarknaden er uføreseieleg, og det vil i tilfelle vere behov for lokale rekruttere- og behalde tiltak for visse arbeidsgrupper. Dette bør ved kvar revidering av lønspolitisk plan vurderast og verte tilpassa kommunen sitt rekrutteringsbehov slik at ein kan yte gode tenester til innbyggjarane.

I 2022 vart det vedteke ein eigen handlingsplan mot 2026 med konkrete tiltak for å styrke rekrutteringsstrategien. Denne planen vert følt opp parallelt med lønspolitisk plan.

Lønspolitikken skal medverke til eit konkurransedyktig lønsnivå som gjer at kommunen kan rekruttere og behalde kompetanse som er viktig i organisasjonen. I stillingar med definerte utfordringar knytte til rekruttering (t.d. høg turnover, vakanse) kan løn vurderast som verkemiddel. Kriteriet kan også nyttast for å behalde medarbeidarar med spesiell kunnskap/erfaring eller personlege eigenskapar som organisasjonen har behov for. Arbeidsgjevar skal drøfte med fagorganisasjonane kva stillingsgrupper vi har særskilde utfordringar med å rekruttere og behalde og behovet for å kunne tilby løn over tariff i ein forhandlingssituasjon. Dette for å sikre lovleg forskjellshandsaming. Det kan nyttas individuelle avtalar med bindingstid knytt til konkrete avtalar.

Eks: Kan det tilbydast lønn tilsvarande høgre ansiennitet mot bindingstid.

Tillegg for rekruttering- og behalde som er gjeldande i Vanylven kommune:

Namn på tillegg:	Sum:	Beskriving:
Tillegg - sjukepleiarar og vernepleiarar	Kr 30 000,-	Gjeld ved tilsetting av sjukepleiarar og vernepleiarar i pasientretta arbeid. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent.
Tillegg – andre medarbeidarar høgskule/uni. gruppa	Kr 9.000,-	Gjeld ved tilsetting av medarbeidarar i høgskule/uni. gruppa i kap. 4. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Gjeld tilsette i kap. 4 og 5. - Gjeld for organiserte i forbunda Delta, NITO, Fagforbundet, FO og UDF - For uorganiserte og organiserte i sjukepleiarforbundet vil tillegget framleis vere kr 2 000. - Ordninga gjeld frå 01.10.2024.
Tillegg – lærar i vikarbank	Kr 40 000,-	Gjeld ved tilsetting av lærarar i vikarbank. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk ved overgang til anna stilling i skulen.
Tillegg – fagorganiserte med høgskuleutdanning	Kr 6000,-	Gjeld ved fast tilsetting av medarbeidarar i fagarbeidargruppa og høgskule/uni. gruppa. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Gjeld tilsette i kap. 4 og 5.

Tillegg – fagorganiserte med fagarbeidarutdanning	Kr 3000,-	Gjeld ved tilsetting av medarbeidarar i fagarbeidargruppa og høgskule/uni. gruppa. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Gjeld tilsette i kap. 4.
Tillegg – uorganiserte med høgskuleutdanning	Kr 4200,-	Gjeld ved tilsetting av medarbeidarar i fagarbeidargruppa og høgskule/uni. gruppa. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Gjeld tilsette i kap. 4 og 5.
Tillegg – uorganiserte med fagarbeidarutdanning	Kr 2400,-	Gjeld ved tilsetting av medarbeidarar i fagarbeidargruppa og høgskule/uni. gruppa. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Gjeld tilsette i kap. 4.
20 års ansiennitetstrinn	Kr 4000,-	Gjeld for alle tilsette i kap. 4 - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. Ansiennitetsstigen/tillegget gjeld for alle med 20 års ansiennitet uavhengig av antall år som tilsett i Vanylven kommune. Tillegget gjeld også for uorganiserte tilsette i Vanylven kommune og tilsette som er omfatta av kap.3 og kap.5. Ordninga gjeld frå 01.10.2024.
Tillegg hovudtillitsvalt	Kr 10 000,-	Arbeidstakarorganisasjonane er ansvarlege for å oppdatere HR/lønn om kven som til ei kvar tid er hovudtillitsvald og plasstillitsvald i sitt forbund. Tillegget er uavhengig av stillingsstorleik. Det er semje om at tillegget går utanom lokal pott. Ordninga gjeld frå 01.10.2024.
Tillegg plasstillitsvalt	Kr 5 000,-	Arbeidstakarorganisasjonane er ansvarlege for å oppdatere HR/lønn om kven som til ei kvar tid er hovudtillitsvald og plasstillitsvald i sitt forbund. Tillegget er uavhengig av stillingsstorleik. Det er semje om at tillegget går utanom lokal pott. Ordninga gjeld frå 01.10.2024.

4.4 Nedbetaling av studielån:

	Beskriving:
Nedbetaling av studielån	Avvikla ordning frå og med 01.01.2026. Ny statleg ordning gjeld frå 01.01.2026.

4.5 Seniorpolitikk

Etter HTA § 3.2.3 skal partane utvikle verkemiddel for å motivere arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. I kommunen sin arbeidsgjevarstrategi står det mellom anna at «Det er viktig å behalde medarbeidarar lengst mogleg og i størst mogleg stillingsprosent gjennom yrkeskarriera».

Namn på tillegg:	Sum:	Beskriving:
Seniortillegg	Kr 5 000,-	Gjeld for alle tilsette som er plassert i HTA kap. 4 og 5. Må sjølv gje beskjed til leiar/lønn ved fylte 61 år. Ordninga tiltrer frå første heile månad frå fylte 61 år eller at beskjed er gjeve til leiar/lønn. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent.
Avtaleregulert avvikling av arbeidsforhold med overgang til pensjon	Kr 50.000,-	Arbeidsgivar kan tilby tilsette i særstillingar kompensasjon for å kunne lyse ut stilling i god tid minst 6 månader før arbeidsforholdet blir avvikla etter dei ordinære oppseiingsfristane. - Gjeld tilsette i særstillingar og etter avtale med kommunedirektøren og tillitsvalde.

4.6 Kompetanseutvikling og tilleggsutdanning

I både rekrutteringsstrategi, handlingsplan og arbeidsgjevarstrategi er kompetanseutvikling og vidareutdanning eit viktig fokus. Dette skal også løne seg.

Lønstillegg som følgje av relevant vidareutdanning/tilleggsutdanning og skal vere skriftleg avtalt med leiar på førehand av utdanning. Dette fordi utdanninga må gjenspegle eit behov ved avdelinga. Den tilsette er sjølv ansvarleg for å følgje opp og må legge fram dokumentasjon til leiaren sin.

- Leiaren gir melding til HR_lønn om fullført studie, og med vurdering om tilsett skal få kompensasjon for utdanninga, og det skal visast til skriftleg avtale som er inngått på førehand.
- Arbeidstakarar som kvalifiserer til ny stilling/stillingskode, jf. garantilønssystemet i HTA, får justering når ein kan dokumentere at utdanning er fullført. Gjeld frå den 1. i månaden etter innsendt godkjent dokumentasjon.

- Det vert ikkje gjeve kompetansetillegg jf. tabell under, til tilsette som allereie har fått utteljing i kompetanse-/garantilønssystemet i HTA Kap.4.
- Det kan maksimalt bli gjeve tilleggskompensasjon for 60 studiepoeng for den enkelte stillingsgruppe i kap.4. og kap.5, med unntak av vidareutdanning som er pålagt av arbeidsgivar.
- Eventuell utteljing for etter- og vidareutdanning utover kompetansemodellen kan fremjast i lokale lønsforhandlingar etter HTA § 4.2.1 eller ved særskilte forhandlingar etter HTA § 4.2.2
- Retningslinjene gjeld for fast tilsette etter HTA kap.4 og kap.5.

Tillegg for studiepoeng:

Studiepoeng:	Sum:
15 stp.	Kr 7500,-
30 stp.	Kr 15 000,-
45 stp.	Kr 22 500,-
60 stp.	Kr 30 000,-

Bindingstid: ved vidareutdanning som dekkast av Vanylven kommune vises det til permisjonsreglementet punkt 5.5. Maks to års bindingstid med unntak av tilsette av pålagt utdanning. Sjå [Permisjonsreglement](#).

5. Stedfortredar/konstituere

Stedfortredarteneste (fungerande ei periode for den som eig stillinga) og konstituering (over lenger periode) skal skje jf. Hovudtariffavtalen kap.1 § 13:

- Ved pålagt stedfortredarteneste i høgare løna stilling for ei periode utover ei veke, blir den høgare løna utbetalt frå første dag når vedkomande overtek stillinga sitt fulle arbeids- og ansvarsområde.
- Ved beordring til høgare løna stilling, men kor vedkomande ikkje utfører alle arbeidsoppgåver eller er pålagt ansvaret som er tillagt stillinga, kan det etter drøftingar med tillitsvalte avtalast ei passende godtgjersle.
- Stedfortredartillegg vert ikkje gjeve for ferievikariat ved avvikling av lovfesta ferie. Rett til stedfortredargodtgjersle vert ikkje opptent ved slikt vikariat.
- Når det er avklart at ei stilling blir ståande ledig ut over ein månad på grunn av sjukdom, permisjon eller der ingen for tida eig stillinga, føretek ein som hovudregel konstituering i stillinga. Ved konstituering i høgare løna stilling blir det frå første tenestedag utbetalt slik løn vedkomande ville fått ved opprykk i stillinga.

6.1 Særleg om lærlingar og ferievikarar

a. Lønsfastsetting lærlingar

Lærekandidaten vert plassert i fagarbeidarstigen utan ansiennitet (0 år). Som lærling skal ein ha utbetalt 50% av garantiløna til ein fagarbeidar.

Stillingsprosenten ein går som lærling vert fastsett for kvar enkelt i avtale mellom arbeidsgjevar, lærling og opplæringskontoret. Bindingstid på 2 år.

6.2 Ferievikarar/vikarar

Ferievikarar får løn etter gjeldande lønstabell sett i forhold til utdanning og praksis. Ferievikarar som har fullført og bestått 1 år med høgskule eller universitetsutdanning vert lønna etter fagarbeidarstigen. Den tilsette må sjølv levere dokumentasjon til arbeidsgjevar/leiar på påbegynt utdanning. Og løna vil gjelde frå den månaden dokumenta er levert.

6.3 Lønsfastsetting som lærarvikarar

Ufaglærte lærarvikarar bli løna som fagarbeidarar

Studentar blir løna som fagarbeidar fram til fullført godkjent lærarutdanning.

6.4 Pensjonistavlønning

Pensjonistløn er fastsatt sentralt. Pensjonistløna vil følgje gjeldande takst til ei kvar tid.

Pensjonistløna pr. 01.01 2025 er 258,- pr time.

Det visast til særavtalar for dei ulike faggruppene, SGS 2020.

6.5 Særleg om omplassering

Dersom tilsette vert omplassert på grunn av omorganisering, sjukdom, skade, rasjonalisering eller andre årsaker som ikkje skuldast arbeidstakar, skal arbeidstakar behalde noverande lønsplassering som ei personleg ordning, jf. hovudtariffavtalen kap.1, § 3.4.1.

Dersom ein tilsett søker overgang til ei ny stilling i kommunen, får vedkomande tilbod om løn i samsvar med ansvar og oppgåver i den nye stillinga.

Arbeidstakar som etter avtale med kommunen går over til lågare løna stilling i verksemda, kan som ei personleg ordning få behalde løna frå den tidlegare stillinga på overgangstidspunktet når dette er ein del av avtalen, jf. hovudtariffavtalen kap. 1, § 3.4.2.

Leiarar som etter avtale går ut av leiarfunksjonen skal ikkje behalde leiarkoden. Prinsipielt skal alle som etter avtale går ut av ei stilling få vurdert si løn på nytt ut frå stillinga sin kompleksitet, ansvar og tidlegare løn. Det skal takast omsyn til kompetanse, erfaring og kor lenge den tilsette har vore i stillinga. Lønsutvikling i den nye stillinga vert ivareteke gjennom sentrale og lokale

forhandlingar.

7. Generelt om lokale lønsforhandlingar

Lokale lønsforhandlingar vert gjennomført i samsvar med HTA sine reglar, vedlegg 3, kap. 3.2.1.

Arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval vert oppnemnt av kommunedirektøren. Lokale forhandlingar vert gjennomført i tråd med vedlegg 3 i Hovudtariffavtala.

8.1 Generelt om samhandling

Utover lokale forhandlingar skal det vere tett samhandling mellom Vanylven kommune og arbeidstakarorganisasjonane gjennom heile året. Det skal gjennomførast samhandlingsmøte ein gong i månaden, og dette skal vere ein arena der arbeidsgjevar og hovudtillitsvalte informerer kvarandre og tek opp saker som har særleg betydning for arbeidstakarane sitt arbeidsforhold.

Her er det særleg viktig at:

- Ein har forståing for at alle arbeidar mot dei same måla.
- Informasjonen kjem frå begge sider: Avgjerande at HTV då har regelmessig kontakt med medlemmar/arbeidstakarar.
- Samhandlingsmøta er først og fremst eit informasjonsmøte. Eit samhandlingsmøte kan likevel gjerast om til drøftingsmøte eller forhandlingsmøte, men dette må vere avklart og gjort kjend for alle partar på førehand. Les meir om dette i vedlegg 6.

8.2 Årshjul for lokale forhandlingar:

Tidspunkt:	Kva:	Ansvar/gjennomføring:
Juni – August	Drøftingsmøte i samband med lokale forhandlingar	Arbeidsgjevar kallar inn god tid i førevegen
August/september	Lønslister og statistikk. Evt. status på rekneskap/budsjett	Arbeidsgjevar sender ut innan rimeleg tid før forhandlingar
September/oktober	Forhandlingar	Arbeidsgjevar/organisasjonane
Oktober	Protokollar	Arbeidsgjevar/organisasjonane
November/desember	Evalueringsmøte	Arbeidsgjevar kallar inn god tid i førevegen

Merknad: Drøftingsmøte kan leggst til siste samhandlingsmøte før sommarferien eller første samhandlingsmøte etter sommarferien. Ein må her mellom anna vurdere møte- og arbeidskapasitet hjå partane.

8.3 Etikk og teieplikt under lokal lønsforhandlingar

Tillitsvalte har rett til innsyn i lønsopplysningar som er relevant for forhandlingane. Opplysningar om krav og tilbod skal behandlast konfidensielt. Opplysningar om einskilde personar skal ikkje bringast vidare. Om det ligg føre lønskrav på nokon som sjølv er deltakande i forhandlingane, bør vedkomande fråtre når eige krav skal behandlast.

Vanylven kommune sine representantar og tillitsvalde har teieplikt med omsyn til krav og tilbod på namn som vert lagt fram under forhandlingane. Teieplikta omfattar mellom anna alle personvurderingar som skjer under førehandsdrøftingar og forhandlingar. Protokollar frå forhandlingane er ikkje offentlege før dei er signerte.

8.4 Revisjon

Som nemnt under pkt. 1.1. «Verkeområde» gjeld planen frå 2023, og skal først reviderast i etterkant av lokale lønsforhandlingar i 2024. Dette fordi det då er lokale forhandlingar etter HTA. kap.4., der majoriteten av dei tilsette i kommunen ligg.

Lønspolitisk plan gjeld i tidsrommet 2026 (frå vedtaksdato) fram til ny revisjon.
Revidering: 1 kvartal 2028.

8.5 Forankring

I samhandlingsmøte 19.04.23 vart det valt ei arbeidsgruppe som fekk i oppgåve å ferdigstille og forankre ein lønspolitisk plan for Vanylven kommune. Arbeidsgruppa har bestått av dei fire største forbunda og representantar frå administrasjonen.

Frå arbeidstakar:

Fagforbundet v/ Monika Seljeseth

Utdanningsforbundet v/ Ole Per Kragset, Wivi-Ann Jørstad Koppen

Delta v/Stine Listou Storeide, Monja Garshoel Berge, Randi Aarønæs

Norsk Sykepleierforbund v/ Ann Therese Rolandsen

NITO v/ Kim Andre Ekremsæter

Frå arbeidsgjevar:

Kommunedirektør Andreas Chr. Nørve, kommunalsjef Karoline Lundås,

ass.kommunedirektør Eli Tefre Nordal, fagleiar stab Marte Saure, fagleiar teknisk Ronny

Prozenko, HR-leiar Aasta Hamre, fagleiar KUOP Frode Vik