

LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER



LYNGDAL KOMMUNE
Gjeldende fra 05.06.2025

Vedtatt i formannskapet 05.06.25

INNHOOLD

1. LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER	4
1.1. Vedtaksmyndighet og revisjon	4
1.2. Målsettinger for lønnspolitikken	4
1.3. Lønnsnivå	5
1.4. Heltidskultur	5
1.5. Kompetanse – læring og utvikling	5
1.6. Arbeidstakergrupper	5
2. GENERELLE BESTEMMELSER FOR LØNNFASTSETTELSE	7
2.1. Myndighet til å fastsette lønn	7
2.2. Innplassering i lønnskapittel og stillingskode ved tilsetting	7
2.3. Lønnsfastsettelse ved tilsetting	7
2.4. Lønnsfastsettelse ved tilsetting i vikariater	8
2.5 Lønnsfastsettelse ved stedfortredertjeneste/konstituering	8
2.6. Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)	8
2.7. Avlønning frikjøpte hovedtillitsvalgte og hovedverneombud	8
3. SÆRSKILT AVLØNNING, REKRUTTERE OG/ELLER BEHOLDE ANSATTE	9
3.1. Vurderingskriterier – ansvar, innsats, utvikling og resultatorientering	9
3.2. Rekrutteringstiltak for innen helse- og omsorgstjenestene i kapittel 4	9
3.3. Pedagogiske ledere i barnehagene	10
3.4. Lederstillinger i kapittel 3	10
3.5. Studentavlønning (syke- og vernepleierstudenter, samt barnehagelærerstudenter og lærere)	10
3.6. Ansatte som tar fagbrev relevant for stillingen	11
4. Verdsetting av kompetanse, ansvar og funksjon	12
4.1. Kompetansegivende etter- og videreutdanning	12
4.2. Lønnstillegg for særskilte funksjoner (funksjonstillegg)	14
4.3. Lønnstillegg for ledere som tar på seg særskilt ansvar	16
4.4. Lønnstillegg for oppvekst-sektoren	16
4.5. Lønnstillegg for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)	17

4.6. Bonus helse og omsorg	18
4.7. Lærlinger.....	18
4.8. Pensjonistavlønning	18
4.9. Klesgodtgjørelse	18
4.10. Støttekontakt, avlaster og omsorgsstønader	18
5. Forhandlingsbestemmelser – lokale forhandlinger	20
5.1 Lønnspolitiske drøftingsmøter	20
5.2 Forhandlingsutvalg	20
5.3 Forholdet til uorganiserte	21
5.4 Lønnsutviklingssamtale	21
5.5 Lokale forhandlinger – diverse bestemmelser	21
5.6 Forhandlingsprosedyre – gjennomføring av lokale forhandlinger	22
VEDLEGG TIL PKT 2.8. BONUS (PRODUKTIVITETS-/ EFFEKTIVITETSTILTAK)	23
Bonusordninger helse og velferd ferieavvikling sommer.....	23

1. LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

De lønnspolitiske retningslinjene skal være et overordnet verktøy for kommunens arbeid med lokal lønn, og gjelder alle ansatte i Lyngdal kommune. Retningslinjene er en viktig del av kommunens helhetlige arbeidsgiverpolitikk.

Gjeldende lov- og avtaleverk ligger til grunn for kommunens lønnspolitikk. Hovedtariffavtalen (HTA) er den avtalen som i størst utstrekning fastsetter rammene for kommunens lønnspolitikk. Lokale avtaler og forhandlinger kan ikke endre sentralt fastsatte avtaler, eller være i strid med lovverket.

1.1. Vedtaksmyndighet og revisjon

Partssammensatt utvalg avgir innstilling til formannskapet, som fatter vedtak. Retningslinjene drøftes administrativt med tillitsvalgte og revideres årlig.

1.2. Målsettinger for lønnspolitikken

Lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å bidra til å oppnå kommunens overordnede mål. Den lønnspolitikken som føres skal vektlegge både formelle og innsatsbaserte kriterier, og skal blant annet bidra til å:

- beholde, utvikle og rekruttere ettertraktet arbeidskraft.
- motivere ansatte gjennom fokus på ansvar, innsats, kvalitet og utvikling.
- motivere og gi uttelling for relevant kompetanseheving og videreutdanning som trengs i kommunen.
- fremme og ivareta likestilling, inkludering og mangfold ute på arbeidsplassene.
- motivere til mer heltid, spesielt med fokus på delt arbeidssted for å sikre kompetanse på tvers av avdelinger.

Kommunens lønnspolitiske retningslinjer skal på en kjønnsnøytral måte motvirke lønnsmessige skjevheter som ikke kan forklares med stillingens innhold, individuelle kvalifikasjoner, jobbutførelse, markedssituasjon eller andre særlige forhold.

1.3. Lønnsnivå

Lyngdal kommune skal til enhver tid ha et lønnsnivå innenfor de ulike stillingskategoriene som er konkurransedyktig med sammenlignbare og nærliggende kommuner / enheter. Dette gjelder særskilt for lederstillinger.

Særlig ettertraktet kompetanse må vurderes spesielt. I årlige drøftingsmøter skal partene diskutere rekrutterings-messige forhold og vurdere hvilke stillingsgrupper som særlig er utsatt for rekrutteringsutfordringer.

Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede med minst 30 000,- (HTA Kapittel 4 pkt. 4.0).

Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga.:

- Spesiell kompetanse / spisskompetanse
- Retrettstilling eller omplassering
- Andre særskilte forhold

1.4. Heltidskultur

Lyngdal kommune skal arbeide kontinuerlig for å redusere omfanget av deltid hos kommunens ansatte gjennom arbeid med en heltidskultur. Samtidig må vi se til utfordringsbildet som tegner seg mot 2040, hvor store demografiske utfordringer står foran oss. 3 fokusområder ønsker man å se videre på:

- Eldrebølgen mot 2040: hvordan få flere ansatte i arbeid innen helsesektoren som både ivareta ansatte sitt ønske om store stillinger, men også dekker kommunens behov for ansatte med rett kompetanse på tvers av avdelinger, spesielt på helg og kveld.
- Grunnbemanning i barnehage
- Seniorpolitiske tiltak for å beholde nødvendig kompetanse i alle sektorer

1.5. Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for de ansatte, kommunen som arbeidsgiver og samfunnet ellers. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Arbeidsgiver ved enhetsledere har ansvaret for å kartlegge kompetansen. På bakgrunn av kompetansekartleggingen skal det utarbeides overordnede kompetanseplaner for kompetansehevende tiltak, både på individ og/eller gruppenivå. Dette skal gjøres årlig, i samarbeid med de tillitsvalgte.

1.6. Arbeidstakergrupper

Kap. 3.4.1 gjelder toppledere. I Lyngdal kommune omfatter det kommunedirektøren og kommunalsjefene. Lønn forhandles kun lokalt.

Kommunedirektørens lønn vurderes jf HTA kap 3 pkt 3.4.1 A av et forhandlingsutvalg formannskapet.

Kommunalsjefenes lønn fastsettes jf HTA kap 3 pkt 3.4.1 C.

Kap. 3.4.2 gjelder enhetsledere. Lønn forhandles kun lokalt. Bestemmelsene i HTA kap 3.4.4 gjelder ved lønnsvurdering og lønnsfastsettelse.

Kap. 3.4.3 gjelder andre ledere med delegert, budsjett- eller personalansvar under enhetsledernivå. Lønn forhandles kun lokalt. Bestemmelsene i HTA kap 3.4.4 gjelder ved lønnsvurdering og lønnsfastsettelse.

Kap. 5 gjelder ansatte med høyere akademisk utdanning. Lønn forhandles kun lokalt.

Kap. 4. gjelder de øvrige kommuneansatte. Lønn forhandles delvis sentralt og delvis lokalt. Lokale forhandlinger i kap 4 gjennomføres vanligvis hvert annet år. Partene sentralt bestemmer hvorvidt det skal være lønnsreguleringer i mellomåret (2. avtaleår).

Innplassering i lønnskapittel kan som hovedregel ikke endres i tariffperioden, jf HTA kap 3 pkt 3.1. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetning i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjonen.

2. GENERELLE BESTEMMELSER FOR LØNNSFASTSETTELSE

2.1. Myndighet til å fastsette lønn

Myndighet til å fastsette lønn følger av det til enhver tid gjeldende delegasjonsreglement og videredelegering.

2.2. Innplassering i lønnskapittel og stillingskode ved tilsetting

Ansatte plasseres i hovedtariffavtalens ulike lønnskapitler basert på lederansvar, utdanning og stillingskode. Innplassering i stillingskoder følger av hovedtariffavtalen og lønnspolitiske retningslinjer, med utgangspunkt i kompetansekrav i utlysningsteksten, evt stillingsprofil og vedkommende sin formalkompetanse.

2.3. Lønnsfastsettelse ved tilsetting

Lønnsfastsettelse følger av hovedtariffavtalens kap 3, 4 og 5, samt de lønnspolitiske retningslinjene. For ansatte i lønnskapittel 4 vil lønnsfastsettelsen normalt være i tråd med garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet. Lønnsansiennitet fastsettes etter reglene i hovedtariffavtalens kap 1 § 12.

Lønnsmessige skjevheter kan unntaksvis oppstå som følge av særskilte behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Slike skjevheter gir ikke grunnlag for lønnsjusteringer for øvrige ansatte i sammenlignbare stillinger.

2.4. Lønnsfastsettelse ved tilsetting i vikariater

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen. Dersom en har særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon i kap 3 og 5, jf kap 4 pkt 4.2.3 «Beholde og rekruttere arbeidstakere» og kap 5 punkt 5.3. «Prinsipper for lønnsfastsettelse». Dette gjelder for vikariater i henhold til gjeldende delegasjon for ansettelse. Lønn vurderes og fastsettes av ansettelsesutvalget.

2.5 Lønnsfastsettelse ved stedfortredertjeneste/konstituering

Ved stedfortredertjeneste/konstituering vises det til hovedtariffavtalens § 13

2.6. Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

Kommunen kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte. Årsak som legges til grunn for bonusordninger skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner. Det henvises for øvrig til HTA kap 3.6.

De til enhver tid gjeldende bonusordninger fastsettes administrativt, etter drøftinger med tillitsvalgte.

Målet med bonusordningene er å sikre en faglig forsvarlig ferieavvikling eller lignende, uten bruk av overtid og vikarbyrå. Bonusordningene kan brukes i ferieplanleggingen etter drøftinger med tillitsvalgte. Dette gjelder spesielt punkt 1 og 2 og 4 i vedlegg. I særskilte tilfeller kan punkt 3 også benyttes i ferieplanleggingen

Vedlagt følger bonusordning for ferieavvikling helse og velferd, se side 23 - 26.

2.7. Avlønning frikjøpte hovedtillitsvalgte og hovedverneombud

Arbeidstakere som har blitt innvilget hel permisjon etter hovedavtalen for å fungere som hovedtillitsvalgt avlønnes med minimum den årslønn som fremgår av HTA kap. 3.5. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang per år. Det skal i den årlige drøftingen med mellom arbeidsgiver og hver hovedtillitsvalgt også drøftes lønnsbetingelser, lønnsutvikling (unngå lønnstap) og eventuelle merutgifter som vervet påfører.

Avlønningen gjelder for den tiden som er frikjøpt, og berører ikke eventuelle andre stillinger den hovedtillitsvalgte har i kommunen. Hovedverneombudet lønns fastsettes etter samme bestemmelser som HTV.

3. SÆRSKILT AVLØNNING, REKRUTTERE OG/ELLER BEHOLDE ANSATTE

3.1. Vurderingskriterier – ansvar, innsats, utvikling og resultatorientering

Lyngdal kommune legger til grunn at lønn i enkelte tilfeller kan vurderes ut fra den innsatsen arbeidstakere kan dokumentere / vise til. Konsekvensen av slike individuelle vurderinger er at personer som i utgangspunktet har samme grunnlønnsplassering eller har samme funksjon, kan lønnes ulikt, selv om hovedregel er lik lønn for likt arbeid. Dette gjelder primært i lønnskapittel 3 og 5.

Ved individuell vurdering av lønn kan følgende kriterier tillegges vekt ved lønnsfastsettelsen:

- Ansvar og oppgaver som går ut over normalstilling, herunder kompleksiteten i arbeidsoppgavene
- Initiativ og evne til endrings- og utviklingsarbeid
 - Digital kompetanse og framtidsrettet utvikling av eget fagfelt
 - Gjennomføringsevne jf forbedrings-, omstillings- og utviklingsarbeid, også tverrfaglig
 - Aktivt engasjement for å skape et godt arbeidsmiljø
- Resultatorientering og måloppnåelse
 - God struktur og resultater som bidrar til å oppnå kommunens enhetsplaner og mål

3.2. Rekrutteringstiltak for innen helse- og omsorgstjenestene i kapittel 4

3.2. Rekrutteringstiltak for innen helse- og omsorgstjenestene i kapittel 4

Gjelder følgende yrkesgrupper: sykepleiere, spesialsykepleiere, vernepleiere, spesialvernepleiere og helsefagarbeidere, i følgende stillingskoder: 7174, 6455, 7523, 7733, 7076

Som et tiltak for å rekruttere og beholde arbeidstakere i stillinger med særskilte rekrutteringsutfordringer innføres følgende rekrutteringstiltak:

- Overnevnte yrkesgrupper som tilsettes i stillinger i turnus (med krav om jobb kveld, helg og natt innen omsorgstjenestene) får 6 års lønnsansiennitet ved tilsetting. Dette gis i tillegg til allerede opparbeidet lønnsansiennitet. Har man for eksempel 4 års ansiennitet ved tilsetting, vil man i tillegg få 6 års ansiennitet som da vil gi totalt 10 års lønnsansiennitet. Det er et skille mellom firmaansiennitet og lønnsansiennitet. 6 års tilleggsansiennitet påvirker kun lønnsansienniteten.

Merknad om overgangsordning: Ansatte som i dag har 20 000,- i tillegg fra gammel ordning, og som kommer dårligere ut, beholder tillegget til 10 års ansiennitet og går deretter over på 16 års lønnsansiennitet. Denne gruppen blir mindre fra hvert år, og fases ut.

- Fra 01.10.24 innføres det distriktstillegg for sykepleiere (7174) som ansettes ved Byremo Omsorgssenter. Dette gjelder kun ved nyansettelser, og innføres for å sikre tilstrekkelig ny kompetanse til. Tilskuddet er pålydende 20 000,- (i 100% stilling, og forholds regnes etter stilling), og kommer i tillegg til andre allerede eksisterende virkemidler.

3.3. Pedagogiske ledere i barnehagene

Pedagoger som tilsettes i st. kode 7637 Pedagogisk leder i barnehagene lønns plasseres i henhold til tariff, følger samme funksjonstillegget som kontaktlærere i skole. Se tabell 4.2.

3.4. Lederstillinger i kapittel 3

Lyngdal kommune har de siste årene har store utskiftninger på spesielt mellomleder-nivået. Det kommende perioden ønsker arbeidsgiver sammen med arbeidstakerorganisasjonene å se på hvordan man i større grad kan lage en mer robust «onboarding av ledere» enn vi har i dag. Dette knytter seg nødvendigvis ikke opp til høyere lønn, men andre virkemidler som for eksempel mentor-ordning eller annet som vil gjøre nye ledere bedre rustet i sin rolle.

3.5. Studentavlønning (syke- og vernepleierstudenter, samt barnehagelærerstudenter og lærere)

Formålet med å ha egen avlønning og bonusordning for studentstillinger er først og fremst å rekruttere til høgskolestillinger hvor kommunen har utfordringer med å dekke opp stillinger med kvalifiserte folk.

Ordningen med studentavlønning gjelder for:

- syke- og vernepleierstudenter, evt andre som tar relevant 3. årig helsefaglig utdanning og tilsettes innen omsorgstjenestene
- barnehagelærerstudenter som tilsettes innen barnehage og SFO

Studenter som tilbys arbeid under utdanning (fast og vikar) avlønnes normalt som følger: 1. års student lønnes som assistent

- 2. års student lønnes tilsvarende begynnerlønn for fagarbeidere (ved bestått 60 studiepoeng)
- 3. års student lønnes tilsvarende begynnerlønn for høyskoleutdannet (ved bestått 120 studiepoeng)

Syke- og vernepleierstudenter som inngår avtale om 6 ukers sommerjobb i 75 - 100 % stilling i tillegg til fast helgestilling i omsorgstjenestene, får en årlig bonus i tillegg til ordinær lønn:

- sommerjobb etter at en har bestått 60 studiepoeng gir kr. 18 750,- i bonus
 - sommerjobb etter at en har bestått 120 studiepoeng gir kr. 22 500,- i bonus
 - sommerjobb etter at en har bestått 180 studiepoeng gir kr. 25 000 i bonus
- Binder studentene seg til å jobbe utover 6 uker får de tilsvarende bonus som eksterne søkere.

Retningslinjer for bonusordningen for syke- og vernepleierstudenter:

- Arbeidsplanen må minimum inneholde arbeid hver 3. helg, evt. alternative turnusordninger med tilsvarende timetall på helg.
- Sommerjobben på 75 - 100 % er inkludert stillingsprosenten for helgestillingen.
- Ordningen gir grunnlag for feriepenger, men er ikke pensjonsgivende.
- Bonusen kan kun utbetales en gang pr person pr kategori.
- Dersom man forplikter seg til ekstra uker utover 6 uker, tilstås bonus uke for uke (summen en uke er verdt, sett opp mot antall studiepoeng).
- Utbetaling av bonus forutsetter faktisk utført arbeid i henhold til inngåtte avtale, og at lov og avtaleverk knyttet til fravær følges.

*Studenter som tar studiet over 4 år får følgende godtgjøring: Studentene følger samme stigen som ordinært studieforløp. Dersom bonusen allerede er utbetalt en gang pr kategori følger de bonusordning for deltidsansatte punkt 2. Vedlegg **bonusordning for ferieavvikling helse og velferd**, se side 23-26.

Lærer under utdanning

Lærere under utdanning kan brukes som vikarer, og lønnes i stillingskode 7960 "Lærer uten godkjent utdanning". Grunnlønn må endres etter godkjente 180 stp. og 240 stp på denne måten:

- **180 stp.:** Lønn endres til å være lik stillingskode 7961 "Lærer med 3-årig utdanning"
- **240 stp.:** Lønn endres til å være lik stillingskode 7962 "Adjunkt"

Stillingskode skal gjennom hele utdanningsløpet være 7960, kun grunnlønn som manuelt endres til det ovenfor

3.6. Ansatte som tar fagbrev relevant for stillingen

Ansatte med fagbrev som er relevant for stillingen avlønnes som fagarbeider. Enhetsleder skal godkjenne at fagbrevet er relevant. Lyngdal kommune vurderer rent generelt fagarbeidere som hovedregel skal ansettes der deres fagområde har tilknytning, for å kvalitetssikre tjenesteområdet det skal ytes tjenester mot. Det vil komme presiseringer rundt dette i den kommende arbeidsgiverstrategien.

Lønnsendringen fastsettes til første dag etter godkjent eksamen. Ansatte som er timelønnet, får etterbetalt fra den første i påfølgende måned. Dette forutsetter at arbeidstaker uten ugrunnet opphold leverer dokumentasjon til arbeidsgiver. Tidligere fastsatt lønnsansiennitet beholdes, jf HTA kap. 1, § 12.1.3

4. Verdsetting av kompetanse, ansvar og funksjon

4.1. Kompetansegivende etter- og videreutdanning

Ansatte skal gis lønnsmessig uttelling for relevant etter- og videreutdanning etter HTA 4.2.4, forutsatt at utdanningen er i henhold til kompetanseplan og avtalt med leder på forhånd. Det stilles krav til at det skal foreligge en skriftlig avtale mellom ansatt og leder, i ansattes mappe i websak+. Utdanningen skal være relevant for den stillingen vedkommende har, og utdanningstiltaket skal være gjennomført i sin helhet.

Kompetansetillegg for fullført kompetansegivende utdanning gis for ansatte i HTA kap.4 som et tillegg utover fastsatt garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet. Tillegget justeres for faktisk stillingsstørrelse.

Ansatte kan ikke motta lønnsmessig uttelling for den samme kompetansen flere ganger. Ansatte som følge av etter/videreutdanning blir innplassert i stillingskode med høyere avlønning, kan ikke kreve forhandlinger etter HTA 4.2.4.

Ansatte skal få lønnsmessige uttelling fra det tidspunktet det avtalte utdanningsforløpet er gjennomført og bestått i sin helhet. Utgiftene til dette skal dekkes av avdelingens driftsbudsjett. Bestått utdanning meldes inn av ansatt fortløpende og gjelder utdanning som er avklart og dokumentert i samråd med leder (kopi av avtale må foreligge i sak/arkiv systemet). Dersom ansatt leverer for inneværende år, gjelder lønnsøkning fra dagen du har fullført utdanningen (se eget kravskjema i Compilo) Dersom ansatt sender inn krav året etterpå eller flere år etterpå (for sent innlevert), gjelder etterbetaling fra når kravet ble levert inn. Dette gjelder alle sektorer.

Lønnsmessig uttelling for relevant etter- og videreutdanning etter HTA 4.2.4 **gis etter følgende tabell:**

Stillinger	Kompetanse	Tillegg (beløp)	Merknad
HTA Undervisningsstillinger i kapittel 4*	≥ 30 studiepoeng	15.000	Utdanning på høgskole-/ universitetsnivå
	≥ 60 studiepoeng	30.000	
HTA – øvrige stillinger i kapittel 4 og 5	≥ 30 studiepoeng	15.000	Maks utbetaling for 120 studiepoeng er kr 40 000,-
	≥ 60 studiepoeng	30.000	
	≥ 90 studiepoeng	35 000	
	≥ 120 studiepoeng	40.000,-	
Fagarbeider st. kode 7517	≥ 15 studiepoeng	7.500	Undervisningspersonell pleier normalt å bytte stillingskode med mer enn 60 stp*
Lederstillinger i kapittel 3 (følger samme stige som kap 4 og 5, men må være direkte relevant for lederjobben)	≥ 30 studiepoeng (styrer / rektorskole)	15.000	
	≥ 60 studiepoeng	30.000	
	≥ 90 studiepoeng	35 000	
	≥ 120 studiepoeng (master i ledelse eller lignende)	40.000,-	

***Det er egne regler for innplassering i ny stillingskode for undervisningsstillinger jf HTA vedlegg 6.**

Nye satser for utdanning gjelder for utdanning som påbegynnes høsten 2024. Ingen tilbakevirkende kraft. Ansatte som fullfører avtalt utdannelse etter 20.06.24 (virkningsdato) omfattes av ny sats. Gammel sats gjelder før dette tidspunktet.

Gjelder ledere i kapittel 3: Utdanning tatt mens man har vært ansatt i Lyngdal kommune, som ikke har blitt lønnsvurdert/kompetansevurdert tidligere, kan bringes inn ved lokale forhandlinger for vurdering. Det vil ikke ha tilbakevirkende kraft til når utdannelsen ble fullført.

4.1.1. Særlige tilfeller som ikke ivaretas av «tabellen» for relevant etter- og videreutdanning etter HTA 4.2.4:

I særlige tilfeller kan kompetansetillegg gis som følge av tilegnet formalkompetanse i form av annen opplæring og/eller videreutdanning. Det forutsettes at opplæringen/videreutdanningen skal ha vært spesielt ønsket og initiert av arbeidsgiver, og at den dekker et særskilt behov for kompetanseheving innenfor stillingsområdet. Krav om lønnstillegg for særlige tilfeller må settes fram i lokale

Kursene skal være avtalt med leder, være relevante for stillingen og gjennomført i sin helhet. Krav om lønnstillegg for gjennomførte ABC-kurs må settes fram i lokale forhandlinger. .

4.1.2. Lønnsmessig uttelling for spesialistutdanning leger

Fastleger som leverer godkjent dokumentasjon på spesialisering innen allmennmedisin tillegges årslønn i 100 % stilling med kr 30.000.

Kompetanseregistrering og dokumentasjon

All kompetansegivende utdanning må være registrert og dokumentert i kommunens

kompetansesystem Dossier for å bli lønnsmessig vurdert. Alle avtaler om videreutdanning skal arkiveres i kommunens sak/arkivsystem Websak+.

4.2. Lønnstillegg for særskilte funksjoner (funksjonstillegg)

Arbeidstakere kan tilstås et funksjonstillegg for særlige avgrensede funksjoner. Slike funksjoner tildeles arbeidstakere av arbeidsgiver og lønnstillegg tilstås så lenge arbeidstaker innehar funksjonen(e). o

Tabellen viser funksjonstillegg som er gjeldende fra og med 05.06.2025

Funksjon	Tillegg (beløp pr år)	Merknad
Verneombud	7000,- pr år	Valg på verneombud gjelder normalt for 2 år
AKAN- kontakt	7000,- pr år	Velges av Akan-utvalget for minimum 2 år
Hovedtillitsvalgte (HTV), som ikke benytter seg av frikjøpsprosenten.	12.000,- pr år	
Plasstillitsvalgte	7.000,- pr år	Organisasjonen må ha minimum 10 medlemmer for å få funksjonstillegget
Veileder i ulike inkluderingsprosjekt	20.000,- pr år	«Helt med», «Menn i helse», lærekandidat, VOV- kandidat eller lignende prosjekter, definert av HR. Utbetaling avklares med HR.
Veileder lærlinger <i>Hovedregelen er 1 lærling pr veileder.</i>	20 000,- pr år	Funksjonen og tillegget kan deles 50/50 mellom 2 ansatte. <i>I særskilte tilfeller kan enhetsleder i samarbeid med tillitsvalgte avtale annen godtgjøring.</i>
Veileder syke/vernepleier/fysioterapi/ergoterapeut student	2500,- pr mnd. de har student	Samsvarer med tillegg for andre veiledere, men mye kortere perioder
Fagkoordinator	30 000,- pr år	I hht gjeldende retningslinjer innen helse og velferd.
Leder psykososialt kriseteam	20 000,- pr år	I henhold til gjeldende plan.
Medlem psykososial kriseteam	10 000,- pr år	I henhold til gjeldende plan.
TMV-veiledere (sertifisert) COS-veiledere (sertifisert)	10 000,- pr år	Må aktivt drive opplæring i organisasjonen
Nattevakt	20 000,- pr år	Rene nattevaktstillinger
Fagansvar	Inntil 60 000,- pr år	Avhengig av størrelse på fagområde og stillingsprosent. Fagansvar stillinger skal utlyses og drøftes med tillitsvalgt /HR
Faglig leder lærling	30 000,- pr år	Uavhengig av stillingsprosent.
Beredskapstillegg rådgiver beredskap og personvern	20 000,- pr år	

ABC kurs	kr 3.000 for første kurs og kr 1.000 for påfølgende 7 kurs. Det gis maksimalt lønsmessig uttelling for inntil 8 kurs, med totalt kr 10.000 i godtgjørelse.	Lønnstillegg for ABC-kurs gis som et tillegg utover fastsatt garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet. Tillegget justeres for faktisk stillingsstørrelse
-----------------	--	---

Tilleggene utbetales som et månedlig beløp uavhengig av stillingsstørrelse.

4.3. Lønnstillegg for ledere som tar på seg særskilt ansvar for kortvarig periode

Når en leder tar på seg ekstra oppgaver i en avgrenset periode for å dekke fravær av leder ved en annen avdeling. Gjelder ikke ved ferieavvikling eller under 1 uke sammenhengende i henhold til HTA § 13.

- For å ta 100% ansvaret (økonomi, personal og fag): 10 000,- pr mnd.
- For å dele på ansvaret mellom flere, beløp over disponibelt for fordeling hensiktsmessig.

Følgende vilkår må være tilstede:

- Man må ikke tjene mer enn sin nærmeste leder
- En slik løsning er tidsbegrenset, og dersom vikariatet ser ut til å bli langvarig (mer enn 3 måneder) må det drøftes andre løsninger, for eksempel ekstern eller intern utlysning.
- Avgjørelsen om at ledere dekker fravær for andre ledere tas av enhetsleder/kommunalsjef i samarbeid med HR.

Ved lederstillinger som ikke er 100% reguleres beløpet i henhold til stillingsprosent. Dvs. Ved å ta på seg ekstra oppgaver knyttet til en 50% avdelingslederstilling halveres beløpet.

4.4. Lønnstillegg for oppvekst-sektoren

Undervisningspersonale i skolen (lærere) mottar godtgjøring for funksjoner jf bestemmelsene gitt i Sentral forbundsvis særavtale (SFS 2213 Undervisningspersonalet). Beløpene kan forhandles lokalt.

4.4.1 Etter SFS 2213

Funksjon	Tillegg Forhandlet lokalt (beløp pr år)	Merknad
Kontaktlærer <i>Må ha 80 % stilling for å inneha funksjonen som kontaktlærer.</i>	30.000 pr år	Minimum kr 12.000 Jf SFS 2213 Undervisningspersonalet / særskilte tilfeller kan enhetsleder i samarbeid med tillitsvalgte avtale annen stillingsprosent.
Rådgiver	15.200 pr år	Minimum kr 12. 000 jf SFS 2213 Undervisningspersonalet (gjelder kun for ungdomstrinnet)
Sosiallærer	15.200 pr år	Minimum kr 12 000 jf SFS 2213 Undervisningspersonalet (gjelder kun for ungdomstrinnet)

Tilleggene utbetales som et månedlig beløp uavhengig av stillingsstørrelse

4.4.2 Andre funksjoner

Funksjon	Tillegg Forhandlet lokalt (beløp pr år)	Merknad
Inspektør	Inntil 25 000,- over garantilønn tariff, gis på totalt stillingsprosent på aktuell arbeidsplass. Dette hvis det ikke er gitt personlig plassering på lønn.	Reguleres i henhold til stillingsprosent * gjelder de som ikke har fått dette i tidligere forhandlinger/har dette fra før.
SFO Leder små-skoler*		
Assisterende styrer barnehage		
Nestleder/stedfortreder skole (hvor det ikke er inspektør)	Inntil 20 000,- pr år	
Nestleder/stedfortreder barnehage (hvor det ikke er assisterende styrer)		
ITO- Koordinator	20 000,- pr år	

*SFO leder store skoler har SFO leder i kode 7003 i 100% stilling og omfattes ikke av denne.

4.5. Lønnstillegg for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Innen enheten for tekniske tjenester og helse og velferd er det behov for ordninger for beredskapsvakt. Behovet og omfanget av beredskaps- og vaktordninger skal drøftes med tillitsvalgte før ordningene iverksettes. Godtgjøring for vaktordning følger lokal avtale og/eller de til enhver tid gjeldende bestemmelser i HTA.

4.6. Bonus helse og omsorg

Hva	Sats
Ansatte som jobber fast 3 hver helg med vakter på 12 timer eller høyere	8000,- årlig
Ansatte som jobber fast 2 hver helg	20 000,-
Ansatte som forplikter seg til å jobbe 5 ekstra helger i året (lørdag og søndag)	1000,- kroner pr vakt eller 10 000,- totalt

Vaktene kan jobbes enkeltvis eller samlet i helg etter leders behov. Avtalen kan kun inngås med faste ansatte/ansatte i lange vikariater. Avdelingsleder og tillitsvalgte ser på behov i avdelingen og fordeler etter dette. Det inngås skriftlig avtale med ansatte som ønsker denne ordningen.

Ekstra helgene er ikke en del av fast vikar/ diff stilling. Helgehyppighet må følge lov og avtaleverk. Det ytes ikke bonus etter denne ordninger ved overtid eller forskjøvne vakter. Utbetaling av bonus forutsetter faktisk utført arbeid i hht inngått avtale. Ved sykdom/annet fravær faller krav om bonus bort, dvs at utbetalingen blir redusert forholdsvis ut fra fraværets varighet. Dette gjelder ved alle typer fravær, også legemeldt.

Bonusen utbetales årlig i tråd med årsturnus-avregning. Ellers i desember.

4.7. Lærlinger

Lærlinger skal ha samme arbeidsvilkår som fagarbeidere og andre faggrupper nå det kommer til ubekvemstillegg. Dette betyr at de skal ha tilleggene i HTA 5.4.1 for til enhver tid gjelder.

Dette er en satsing for å rekruttere lærlinger til Lyngdal kommune.

4.8. Pensjonistavlønning

Pensjonistavlønnings-satsen økes ut 2025 til 93% av grunnlønn. Dette gjelder for følgende yrkesgrupper: helsefagarbeider, vernepleier, sykepleier og undervisningsstillinger.

4.9. Klesgodtgjørelse

Skal drøftes særskilt etter SGS 1002 arbeidstøy og musikkinstrumenter

4.10. Støttekontakt, avlaster og omsorgsstønader

4.10.1: Støttekontakter

Personer som har avtale med kommunen om å være støttekontakter, er som hovedregel oppdragstakere, men kan også være arbeidstakere. Det vurderes konkret for hvert tilfelle om det er et oppdragstakerforhold, eller om det er et arbeidstakerforhold.

Særavtale for avlastere SGS 1030, Del 2 Fritids- og støttekontakter, regulerer vilkårene for støttekontakter som er vurdert til å være arbeidstakere.

Alle støttekontakter i kommunen godtgjøres etter modellen for timesatser som går fram av særavtale for avlastere SGS 1030, Del 2 Fritids- og støttekontakter, pkt 4. Lønn.

Støttekontakter over 18 år godtgjøres med en høyere, lokalt fastsatt timesats som tilsvarer gjeldende garantilønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning. Satsen justeres i forbindelse med sentrale lønnsoppgjør.

4.10.2 Avlastere

Personer som har avtale med kommunen om å være avlastere, er arbeidstakere. Særavtale for avlastere SGS 1030, Del 1, regulerer vilkårene for alle avlastere.

Avlastning på døgnbasis godtgjøres som hovedregel med timelønn etter Helse- og omsorgstjenesteloven. Høyere lønn for avlastning på døgnbasis kan fastsettes etter vurdering av Tjenestekontoret, maksimalt inntil timelønn i særavtalen x faktor 2. Jf. særavtalen Del 1, pkt 4. Lønn og stillingskoder / 4.1 Timelønn.

Avlasting som utføres på timebasis godtgjøres med lokalt fastsatt timesats, som tilsvarer gjeldende garantilønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning. Satsen justeres i forbindelse med sentrale lønnsoppgjør.

4.10.3 Omsorgsstønader

Personer som mottar omsorgsstønad fra kommunen, er oppdragstakere.

Omsorgsstønad fastsettes lokalt, og timesatsen tilsvarer gjeldende garantilønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning med tillegg av 6 års ansiennitet. Satsen justeres i forbindelse med sentrale lønnsoppgjør.

5. Forhandlingsbestemmelser – lokale forhandlinger

Hensikten med forhandlingsbestemmelsene er å legge til rette for forutsigbare og gode prosesser for å sikre reelle lønnsforhandlinger i Lyngdal kommune. Det vises til HTA kap 3 pkt 3.2.1 «Lokale drøftinger» og HTA vedlegg 3 - "Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk".

De lokale partene er enige om at forhandlinger og drøftinger skal gjennomføres på en mest mulig rasjonell og hensiktsmessig måte. Krav og tilbud skal i størst mulig grad gjenspeile kommunens overordnede målsettinger, partenes prioriteringer, samt kriterier nedfelt i protokoll fra lønnspolitiske drøftingsmøter.

Arbeidsgiver har ansvaret for gjennomføringen av lønnspolitiske drøftinger og lønnsforhandlinger. Partene har fullstendig taushetsplikt i for- og etterarbeidet og under selve forhandlingene.

5.1 Lønnspolitiske drøftingsmøter

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av hovedtariffavtalens forhandlings-bestemmelser. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene.

Drøftingsmøter for de årlige forhandlingene bør legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Det skal føres protokoll fra de lønnspolitiske drøftingsmøtene. Det skal fremgå av protokollen om partene er enige i kriterier mv. Arbeidsgiver skal i drøftingsmøtet legge fram for arbeidstakerorganisasjonene en oversikt over hvilke stillinger som omfattes av de ulike kapitlene, stillingenes avlønning fordelt på stillingskoder kjønn og statistisk materiale over lønnsnivå og lønnsutvikling.

5.2 Forhandlingsutvalg

Lønnsforhandlinger for arbeidstakere i ulike lønnskapitler gjennomføres separat. Hver av partene nedsetter i hvert tilfelle egne forhandlingsutvalg som står for gjennomføringen av selve lønnsforhandlingene. De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen. Partene skal i det årlige lønnspolitiske drøftingsmøtet utveksle informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.

Arbeidsgiver ved kommunedirektøren nedsetter hvert år et administrativt forhandlingsutvalg bestående av tre personer. Det må utpekes en leder av utvalget. Utvalget har ansvar for gjennomføring av forhandlinger jf HTA kap 3.4.2, 3.4.3, 4.2.1 og 5.1.

5.3 Forholdet til uorganiserte

En uorganisert er en arbeidstaker som ikke er organisert i en arbeidstakerorganisasjon. Disse følger likevel det kommunale regelverket. Arbeidsgiver har de samme forpliktelsene for organiserte og uorganiserte arbeidstakere. Det tariffrettslige ufravikelighetsprinsippet innebærer at en tariffbundet arbeidsgiver ikke kan inngå verken bedre eller dårligere avtaler med uorganiserte enn den som følger tariffavtalen. Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men kan levere begrunnelse for å bli lønnsvurdert.

5.4 Lønnsutviklingssamtale

Viser til HTA 3.2.2. Referat fra samtale skal arkiveres i Websak+ på ansatte sin personalmappe.

5.5 Lokale forhandlinger – diverse bestemmelser

For blant annet å bidra til økt forståelse mellom partene om lønnspolitikken i kommunen, herunder å skape forutsigbare og gode prosesser for partene i de lokale lønnsforhandlingene, legges følgende bestemmelser til grunn i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

1. Interne drøftinger

Partene gjennomfører egne interne drøftingsprosesser for å sikre en forankring av kommunens og arbeidstakerorganisasjonenes prioriteringer ved lokale forhandlinger.

2. Lønnspolitiske drøftingsmøter

- a. Synliggjøre kommunens situasjon og satsingsområder (utfordringer, planer og satsningsområder).
- b. Partene skal på grunnlag av enhetens situasjon og utfordringer gi en begrunnelse for sine prioriteringer.

3. Forberedelser og gjennomføring

- a. Alle parter har et felles ansvar for at forberedelser og gjennomføring av lokale forhandlinger skal foregå på en mest mulig effektiv, rasjonell og hensiktsmessig måte.

4. Tilbud og krav

- a. Arbeidsgiver skal gi en begrunnelse for hovedtrekkene i sine tilbud.
- b. arbeidstakerorganisasjonene skal gi en tilsvarende begrunnelse for sine krav.
- c. Krav og tilbud fremsatt for enkeltpersoner skal begrunnes særskilt (individuelle krav/tilbud).

5. Forhandlinger

- a. Partene kan endre sine krav og tilbud underveis i løpet av forhandlingene (øke/reducere).
- b. Arbeidsgiver kan gi tilbud også utover organisasjonenes krav

5.6 Forhandlingsprosedyre – gjennomføring av lokale forhandlinger

Bestemmelser	Merknad	Særlige bestemmelser		
		HTA kap. 4.2.1	HTA kap. 5.1	HTA kap 3.4.2 og 3.4.3, samt 3.4.1 C
0	Interne drøftingsprosesser	Arbeidsgiver og organisasjonene gjennomfører interne prosesser i forkant av lønnspolitiske drøftingsmøter.		
1	Lønnspolitisk drøftingsmøte med organisasjonene.	Organisasjonene og arbeidsgiver må i etterkant få tid til å utarbeide konkrete krav og tilbud	Det avholdes etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte som samlet omfatter alle lønnskapittel.	
2	Organisasjonene fremmer skriftlige krav.	Begrunnede krav fremmes iht. fastsatt Frist		
3	Arbeidsgiver legger frem sitt tilbud.	Begrunnet tilbud legges frem iht. fastsatt frist	Tilbud sendes skriftlig til berørte organisasjoner / forhandlingsutvalg.	
4	Partene innleder direkte forhandlinger.	Forhandlinger gjennomføres mellom partenes forhandlingsutvalg	Felles ansvar for å følge oppsatt tidsplan.	
5	Undertegning av forhandlingsprotokoll (enighets-/ uenighetsprotokoll)	Når forhandlingene er avsluttet undertegnes enighets-/ uenighetsprotokoll av partene	Undertegning av protokoll etter en gjennomgang av samlet bruk av pott (felles møte).	Undertegning av protokoll når forhandling med den enkelte organisasjon er fullført.
6	Behandling av eventuell tvist	Dersom det ikke oppnås enighet under forhandlingene må eventuell tvist behandles iht. hovedavtalens bestemmelser.B	Organisatorisk behandling og voldgift. Ved fortsatt uenighet gjelder Hovedavtalen § 6-3.	Tvist ift. HTA kap. 5.1 avgjøres ved lokal nemnd eller pendelvoldgift (HA Del A § 6-2)
				Tvist ift. HTA kap 3.4.1 kan ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud vedtas. Tvist ift. HTA kap. 3.4.2 og 3.4.3 avgjøres ved lokal nemnd eller pendelvoldgift (HA Del A § 6-2)

VEDLEGG TIL PKT 2.8. BONUS (PRODUKTIVITETS-/ EFFEKTIVITETSTILTAK)

Bonusordninger helse og velferd ferieavvikling sommer

Hensikten med bonusordningene

Virkemiddel for å bedre rekrutteringen og dekke kompetansebehovet i fbm ferieavviklingen. Det gjelder eksterne søkere til høyskolestillinger hvor kommunen har utfordringer med å dekke vikarbehovet, men også hensiktsmessig bruk av fast ansatte og vikarer for å få på plass forsvarlig bemanning og ferieavvikling. Utfordringen ligger i å skaffe nok kvalifisert personell, uten bruk av vikarbyrå og overtid i stort omfang. Det gir økt kvalitet på tjenestene å bruke egne ansatte.

Ansvar for tildeling av bonusavtaler

Det er den enkelte leder som avgjør hvilke og hvor mange ansatte som ut fra driftshensyn kan få tilbud om de ulike bonusordningene. Det er bemanningsplan og bemanningsbehov som ligger til grunn for denne vurderingen. Tillitsvalgte tas med i planleggingen i forhold til hvor mange fast ansatte/ansatte som går i lange vikariater som kan tilbys bonusordningen jf pkt 2, og eventuell utvelgning av disse, dersom interessen er stor.

Felles retningslinjer for bonusordningene (1, 2, 3 og 4)

- Forutsetningen for å kunne ta i bruk de interne bonusordningene er at det foreligger avtale om bruk av egen sommerturnus på de ulike enhetene/avdelingene. Se gjeldende prosedyre i Compilo: «Avvikling av sommerferien i omsorgstjenesten»
- Bonusordningene gjelder kun i hovedferieperioden avtalt for den enkelte enhet:
 - Hjemmetjeneste og Institusjonstjenester
 - Habilitering
 - Forebygging og livsmestring
- Leder vurderer samlet behovet/muligheten for bruk av de ulike bonusordningene. (bemanningsplan/sommerturnus, forsvarlig drift og kvalifisert personell)
- Leder fastsetter stillingsprosenten for arbeid i hovedferieperioden. Arbeidsgivers anbefaling er at man skal tilstrebe 100 % stilling. Minste er 75 % stilling. Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes etter gjeldende regler ut fra ressursbehov. Arbeid i 100 % stilling kan f eks utføres i 6 uker, men gjennomsnittsberegnet over 8 uker.

- Bindende avtale gjøres på eget skjema (signeres av arbeidstaker og arbeidsgiver) Ansatte kan ikke på senere tidspunkt velge å gå bort fra hele eller deler av avtalen.
- Utbetaling av bonus forutsetter faktisk utført arbeid i hht inngåtte avtale. Ved sykdom/annet fravær faller krav om bonus bort, dvs at utbetalingen blir redusert forholdsvis ut fra fraværets varighet. Dette gjelder ved alle typer fravær, også legemeldt.
- All bonus blir registrert av leder i ressursstyring og utbetales etterskuddsvis når bonusperioder og/eller bonusvakter faktisk er arbeid

1. Eksterne vikarer som binder seg til å arbeide minimum 6 uker i løpet av hovedferieperioden.**Bonusordningen tas i bruk fra og med første eksterne utlysning etter vikarer (ferievikarer).**

Ordningen gjelder for eksterne vikarer med sykepleier, vernepleier, eller helsefagarbeider kompetanse, forutsatt at kompetansen er påkrevd i stillingen eller det er behov for denne kompetansen på avdelingen.

Sykepleiere og vernepleiere har fortrinn, men legestudenter og helsefagarbeidere som kan inneha medisinsansvar kommer også inn under ordningen. Det samme gjelder 2. års sykepleier/vernepleierstudenter (med godkjent medisinkompetanse) som ikke har studentstilling i kommunen. Avlønning for ekstern sykepleier/vernepleier/lege - studenter er samme som for studentstillingene i punkt 3.4

Gjelder ikke andre studenter.

Kriterier og godtgjøring:

Vikarer må inngå bindende avtale om å arbeide minimum 6 uker sammenhengende i 75 - 100 % stilling i løpet av hovedferieperioden for den enkelte enhet.

Vikarer som inngår bindende avtale godtgjøres med kr 3.125 pr uke (minimum 6 uker). Maksimalt antall uker avhenger av hovedferieperioden for enheten. Dersom behovet er tilstede, og vikarer ønsker mer enn 6 uker, tilstås det ukes-satsen pr ekstra uke.

2. Økt stilling for deltidsansatte med fagkompetanse**Ansatte med fagkompetanse**

Deltidsansatte som binder seg til å jobbe 100% i hovedferieperioden (unntatt egen ferieavvikling) får bonus på kr: 12 000. Bonusordningen tas i bruk dersom man ikke får dekket bemanningsbehovet i hovedferieperioden for enheten etter utlysning og oppsett av ferieturnus. Ordningen gjelder for fast ansatte og ansatte som går i lengre vikariater. Leder avgjør om det er behov for bonusordningen og hvem som skal få tilbud om ordningen. Dette drøftes med tillitsvalgt.

3. Ekstravakter for deltidsansatte med fagkompetanse**Bonusordningen tas i bruk dersom man ikke får dekket bemanningsbehovet i hovedferieperioden for enheten**

Ordningen gjelder for fast ansatte og ansatte som går i vikariater, forutsatt at ansatte har nødvendig fagkompetanse og ikke går i full stilling.

Avtale om bonus for ekstravakter gjelder kun for vakter som avtales utover ansattes fastsatte arbeidsplan/turnus og stillingsstørrelse avtalt for hovedferieperioden.

Det ytes ikke bonus etter denne ordningen ved overtidarbeid eller forskjøvet arbeidstid.

Kriterier og godtgjøring:

- Ordningen gjelder kun i hovedferieperioden som er avtalt for den enkelte enhet.

- Det kan maksimalt inngås avtale om bonus for 6 vakter.
- Det gis en bonus på kr 2.000 pr vakt på helg. Helgevakter defineres som: «*Aftenvakt på fredagen, hele lørdagen, hele søndagen til og med nattevakt fra søndag til mandag*».
- Det gis en bonus på kr 1.200 pr vakt på ukedager.

Etter vurdering kan leder/stedfortreder ta i bruk denne ordningen for å dekke akuttvakter.
Fortrinnsvis gjelder dette ved sykdom.

4. Endring av tidspunkt for avvikling av hovedferie innen helse og omsorg

Bonusordningen tas i bruk som en del av ferieplanleggingen for enheten/avdelingen etter vurdering av leder.

Kriterier:

- Bindende avtale inngås mellom leder og ansatt om endret tidspunkt for uttak av hovedferien (minimum 3 uker).
- Ansatte får forespørsel av leder ved behov, etter dialog med tillitsvalgt
- Hovedferien (3 uker, 18 virkedager) må avvikles i perioden 1.6. – 30.9. Dette følger av ferielovens § 7. Bestemmelsen er dog ikke til hinder for at arbeidsgiver og ansatt kan avtale annet tidspunkt for avvikling av ferie.
- Denne ordningen gjelder fast ansatte og ansatte som går i lange vikariater.
- Ansatte må ha nødvendig fagkompetanse
- Ansatte forplikter seg til å jobbe 100% i de ukene som er avtalt som hovedferieperiode for enheten.

Godtgjøring:

- Ansatte som ikke avvikler ferie i hovedferieperioden og binder seg til å jobbe 100% i hht betingelser som nevnt over, godtgjøres med kr 30.000

1 Med lange vikariater forstås her vikariater av slik varighet at det ut fra leders vurdering er hensiktsmessig å inngå avtale om endring av tidspunkt for avvikling av hovedferien.