



MODALEN KOMMUNE

Lønspolitisk retningsline
2023 - 2026





Innhald

1. Bakgrunn, føremål og mål.....	3
2. Målgruppe.....	3
3. Heilskapsomsyn.....	3
4. Grunnlag for løn.....	4
A. Løn for stilling – arbeids- og ansvarsområde.....	4
B. Løn for ansiennitet og kompetanse.....	4
C. Løn ut frå arbeidsmarknadsomsyn.....	5
D. Pensjon og inntekt.....	5
6. Lønsforhandlingar.....	6



1. Bakgrunn, føremål og mål

Lønnsfastsetjing og lønsendringar for tilsette i kommunal sektor skal vere basert på Hovudtariffavtalen (HTA). Hovudtariffavtalen krev at kvar kommune har utvikla ein lokal lønspolitikk som gjeld alle tilsette. Konkurransen om arbeidskraft gjer det naudsynt å ha ei attraktiv lønspolitikk for Modalen kommune.

Modalen kommune har som eit av hovudmåla å vere ein attraktiv arbeidsgjevar med relevant kompetanse, tilstrekkeleg kapasitet og gode tenester. Tilsette i Modalen kommune dekkjer eit vidt spekter av arbeids- og kompetanseområde. Løn er eit personalpolitisk verkemiddel.

Lønspolitikken skal bidra til å motivere til kompetanseutvikling, meir heiltidsstillingar, rekruttere, utvikle og behalde medarbeidarar i Modalen kommune. Samt sikre kvalitet, ivareta likestilling mellom kjønna, og fremje ei måloppnåing til beste for innbyggjarane i kommunen.

Mål for lønspolitikken:

- Vera eit fleksibelt verkemiddel der grunnleggande verdiar for tilsette og kriteria for god leiing er viktige føringar.
- Vera marknadsrelatert og konkurransedyktig i forhold til dei arbeidsgjevarane me naturleg vil samanlikne oss med
- Stimulera til læring og kompetanseutvikling for alle medarbeidarar
- Stimulera til innsats og gode resultat.

Lønspolitisk retningsline for Modalen kommune er vedteke i kommunestyret sak 018/2023 30.03.2023 og gjeld frå 1. mai 2023. Lønspolitisk retningsline skal reviderast kvart 4. år (i løpet av valperioden).

2. Målgruppe

Denne lønspolitiske retningslina gjeld alle tilsette i Modalen kommunen.

3. Heilskapsomsyn

All løn i Modalen kommune vert gjeve ut frå ei samla vurdering. Dette vil seie at alle kriteria vert sett under eitt når "rett løn" vert vurder, jamfør punkt 4. om grunnlag for lønt. Medarbeidarar i kap. 4 får størstedelen regulert sentralt. Medarbeidarar og leiarar i kap. 5 og 3 får all løn fastsett lokalt.



4. Grunnlag for løn

Løn vert vurdert og fastsett ved tilsetjing, og seinare ved lokale eller særskilte forhandlingar. Vurdert vil seie, at dersom den tilsette har relevant fag som arbeidsgjevar har behov for, så vil det verta gjeve utteljing for denne.

I Modalen kommune har vi fire typar grunnlag for løn som skildra i pkt. A – D:

A. Løn for stilling – arbeids- og ansvarsområde

HTA kap 4: Alle stillingar har garantiløn. Partane kan ta opp forhandlingar etter reglane i HTA om endra løn eller ny stilling dersom det har skjedd vesentlege endringar av arbeids- og ansvarsområde, til dømes meir krevjande oppgåver, høgare ansvar, eller auka kompetansekrav.

HTA kap 5 og 3: For akademikar- og leiarstillingar vert grunnløn fastsett i samsvar med plassering i organisasjonskart, ansvar og kompetansekrav som er lagt til stillinga. Partane kan ta opp forhandlingar om endra løn eller ny stilling etter reglane i HTA dersom det har skjedd vesentlege endringar av arbeids- og ansvarsområde, til dømes meir krevjande oppgåver, høgare ansvar, eller auka kompetansekrav.

B. Løn for ansiennitet og kompetanse

- **Ansiennitet**

Medarbeidarar i kap. 4 får løn etter ansiennitet i samsvar med HTA kap. 1 § 12. Leiar må i samråd med HR/personal og tillitsvald vurdere ansiennitet der det er vurderingstilfelle eller eigne lokale retningsliner.

- **Kompetanse**

Fagarbeidarutdanning

Medarbeidarar som har assistentstilling og tek fagarbeidarutdanning som vert nyttiggjort i stillinga vil få fagarbeidarstilling og løn frå og med månaden etter at vitnemål for fullført utdanning er levert arbeidsgjevar. Dersom det er tvil om utdanninga kvalifiserer for lønsauke skal arbeidsgjevar drøfte spørsmålet med tillitsvald.

Etter- og vidareutdanning

Medarbeidarar som tek etter/vidareutdanning utover den kompetanse som det er stilt krav om for stillinga, som klart vil verte nytta i noverande eller komande stilling, får lønsjustering i samsvar med sentral tariffavtale eller lokalt tillegg etter desse reglane:

Tilsette som har gjennomført kompetansegevande tilleggsutdanning, som er til nytte for arbeidsgjevar men som ikkje gjev lønsmessig utteljing i den sentrale lønssstigen, får slikt lokalt tillegg;

o kr. 25 000,- per år når den tilsette har oppnådd minimum 60 studiepoeng eller fagskulepoeng



o kr. 12 500,- per år når den tilsette har oppnådd minimum 30 studiepoeng eller fagskulepoeng.

Lokalt kompetansetillegg har berre verknad så lenge den tilsette ikkje får sentral lønsjustering som fylje av oppnådd kompetanse. Tillegg for kompetanse får verknad frå og med månaden etter at dokumentasjon på studiepoeng er levert arbeidsgjevar. Dersom det er tvil om utdanninga kvalifiserer for lønsauke skal arbeidsgjevar drøfte spørsmålet med tillitsvald.

For ufaglærte som tek fagbrev, fagarbeidarar som tek fagskule, tilsette med bachelor som tek spesialisering, så vil dette gje ny stillingskode og ny løn etter reglane i HTA.

Endra arbeids- og ansvarsområde på grunnlag av utdanning

Dersom arbeids- og ansvarsområde er endra som følgje av at medarbeidaren har fullført kompetansegevande etter-/vidareutdanning, kan det takast opp forhandlingar etter reglane i HTA. Slike forhandlingar kan takast saman med, eller uavhengig av, lokale forhandlingar med lokal pott etter HTA. Verknadstidspunktet er datoen for når endringa i arbeids- og ansvarsområdet fann stad.

C. Løn ut frå arbeidsmarknadsomsyn

I tilfelle der arbeidsgjevar opplever problem med å rekruttere eller halde på medarbeidarar, kan løn aukast ut frå arbeidsmarknadsomsyn. Lønsrelasjonar til andre stillingar som er samanliknbare skal vurderast når marknadsløn vert nytta.

D. Pensjon og inntekt

Tilsette i Modalen kommune har pensjonsopptening i KLP og SPK (undervisningspersonale).

Tidlegare tilsette som mottek alderspensjon frå offentleg pensjonskasse kan jobbe på pensjonsvilkår. Satsane vert fastsette av departementet og skal nyttast av alle som mottek alderspensjon frå offentleg pensjonskasse. Dersom ein nyttar andre satsar skal dette innberettast til pensjonskassa. Reglane gjeld berre for dei som mottek alderspensjon. For dei som mottek AFP gjeld andre grenser for kva ein kan tene i kombinasjon med AFP utan å få redusert pensjon.

Ut over dette, sjå eigne seniorpolitisk retningsline for Modalen kommune.



6. Lønsforhandlingar

HTA skildrar i vedlegg 3 «Retningsliner for lokale forhandlingar – God forhandlingskikk» som legg viktige føringar for forhandlingsprosessen. Lokale lønsforhandlingar er forhandlingar mellom to likeverdige partar, og begge partar må gjera sitt for å få til eit samarbeid prega av likeverd og respekt. Informasjonsflyt er viktig i prosessen, og årsplanen under skal bidra til gode rammer for oppfølging av nasjonale og lokale lønsforhandlingar i Modalen kommune:

- **Juni**
 - Rådmannen går gjennom tariffoppgjeret saman med tillitsvalde dei åra det er hovudoppgjeret
 - Rådmannen rådfører i leiargruppa om lønspolitiske område som bør ha fokus i lokale forhandlingar. Leiearane er ikkje part i forhandlingane, men skal spele inn sine anbefalingar til arbeidsgjevarane sitt forhandlingsutval.

- **August**
 - Lønspolitisk drøftingsmøte mellom rådmann, assisterande rådmann/HR-leiar og dei organisasjonar som har tillitsvalde. Fokus på:
 - Erfaringar frå tidlegare lokale forhandlingar
 - Føringar frå sentralt oppgjer
 - Særskilte lønspolitiske omsyn
 - Lønspolitisk retningsline
 - Storleik lokal pott – godkjenning av pottutrekning
 - Statistikk over lønsutvikling
 - Tidsplan for gjennomføring av lokale forhandlingar.

- **September - Oktober**
 - Gjennomføring av lokale forhandlingar for kapittel 3 og 5 kvart år (jfr.Hovudtariffavtalen)
 - Gjennomføring av lokale forhandlingar for kapittel 4 dei åra det er bestemt sentralt.

- **November**
 - Modalen kommune gjennomfører iverksetjing av forhandlingsresultat med etterbetaling frå avtalt tidspunkt.