



Vaksdal kommune

MØTEINNKALLING ADMINISTRASJONSUTVALET

Møtedato: 31.05.2022
Møtested: Kommunestyresalen
Møtetid: 09:30 - 11:30

Eventuelle forfall / melding om møtande varamedlem må meldast på [møteportalen](#) eller til Lin Tove Thomassen epost lin.tove.thomassen@vaksdal.kommune.no

Fast orientering

- Sjukefråvær
- Heiltidskultur

SAKSLISTE

SAKSNR	TITTEL
07/2022	GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE
08/2022	GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL
09/2022	DRØFTINGSSAK - GODTGJERINGAR OG FLEKSIBEL ARBEIDSTID
10/2022	STRATEGISK KOMPETANSEPLAN
11/2022	LØNSPOLITIKK I VAKSDAL KOMMUNE

24. mai 2022

Hege Eide Vik
Leiar



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
07/2022	Administrasjonsutvalet	PS	31.05.2022

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	22/641

GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og saksliste vert godkjent.



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
08/2022	Administrasjonsutvalet	PS	31.05.2022

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	22/641

GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL

Vedlegg:

Protokoll - Administrasjonsutvalet - 26.04.2022

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Protokollen vert godkjent slik han ligg føre.



MØTEPROTOKOLL ADMINISTRASJONSUTVALET

Møtedato: 26.04.2022
Møtestad: Kommunestyresalen
Møtetid: 10:00 - 11:00

Møtedeltakarar:

Medlemmer	Parti	Rolle
Hege Eide Vik	SP	Utvalseiar
Kjartan Haugsnes	SV	Nestleiar
Boris Groth	FRP	Medlem
Amalie Johnsen Lunde	H	Medlem
Erlend Hesjedal-Johannessen	H	Medlem
Thor Andersen	AP	Medlem
Lillian Seim		Arbeidstakarrepr.
Marit Midtun		Arbeidstakarrepr.
Nina Johnsen		Arbeidstakarrepr.

Forfall	Parti	Møtande varamedlem
Heidi Rongved	AP	

Forfall måtte meldast på kort varsel, det var ingen som hadde høve til å stille som vara.

Andre møtande:

Kommunedirektør Atle Fasteland
HR leiar Randi Solveig Pedersen
Politisk sekretær Lin Tove Thomassen

Saksliste

SAKSNR	TITTEL
04/2022	GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE
05/2022	GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL
06/2022	DRØFTINGAR/ORIENTERINGAR



04/2022: GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og saksliste vert godkjent.

Administrasjonsutvalet 26.04.2022

Behandling:

Samrøystes godkjent.

ADM - sak 04/2022 Vedtak/Tilråding:

Innkalling og saksliste vert godkjent.

05/2022: GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Protokollen vert godkjent slik han ligg føre.

Administrasjonsutvalet 26.04.2022

Behandling:

Thor Andersen, Ap ba utvalet vurdere om innsendte spørsmål med svar til utvalet bør førast inn i møteprotokoll. Dette i samband med formuleringar som vart nytta i førre protokoll.

Utvalsleiar støtta Thor Andersen i at skriftlege spørsmål og svar bør førast inn i protokoll.

Protokoll med merknad vart samrøystes godkjend.

ADM - sak 05/2022 Vedtak/Tilråding:

Protokollen vert godkjent slik han ligg føre.

06/2022: DRØFTINGAR/ORIENTERINGAR



Administrasjonsutvalet 26.04.2022

Behandling:

HR-leiar Randi Solveig Pedersen orienterte om sjukefråvær, heiltidskultur og strategisk kompetanseplan. Arbeidet med lønspolitikk vil bli lagt fram for politisk behandling i utvalet 31.mai.

Utvalet gav støtte til administrasjonen i å nytte meir tid på arbeidet med arbeidsgjevarpolitikken og at saka vert lagt fram for utvalet i haust.

HR-leiar gjekk også gjennom stillingsstorleik og informasjon knytt til tilsetjingar for stillingar utlyst i 2022.

ADM - sak 06/2022 Vedtak/Tilråding:



Vaksdal kommune



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
09/2022	Administrasjonsutvalet	PS	31.05.2022

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	22/641

DRØFTINGSSAK - GODTGJERINGAR OG FLEKSIBEL ARBEIDSTID

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Saka vert teke til orientering.

I epost 2.3.22 fekk arbeidstakarrepresentantane spørsmål frå leiar i administrasjonsutvalet om dei hadde saker dei ønskjer å ta opp i utvalet.

Leiar fekk tilbakemelding frå hovudtillitsvalt i Fagforbundet som hadde to saker dei ønska å ta opp:

Fagforbundet ønska svar på følgjande:

Me har to saker me ynskjer ta opp i administrasjonsutvalet;

- Godtgjeringar (som for eksempel godtgjering for heimekontor): Kva for godtgjeringar finns i kommunen, kva kriterium ligg til grunn for å få dei, og kven får dei i dag?
- Fleksitid: Reglementet for fleksitid bør sjåast på. Det er kome meldingar frå tilsette om at dei blir pålagt bruk av fleksitid. Arbeidsgjevar kan ikkje gjere dette. Alt arbeid som blir pålagt ut over normal arbeidstid, er overtid, og skal lønast som det.

Fagforbundet ynskjer at me har gode, lett forståelige reglar å forhalda oss til, og at desse er kjent for alle i organisasjonen.

Svar frå HR leiar:

Godtgjeringar

Vedtatte godtgjeringar står beskrevet i HTA, særavtaler og i kommunen sine styringsreglement, rutiner og retningslinjar. Nokre tilsette har også framforhandla avtaler om spesifikk godtgjering i sin arbeidsavtale. Dette kan være avtale som betalt avis, heimekontor, kompensasjon for bruk av eigen bil i arbeidstida etc.

Kompensasjon for heimekontor

I enkelte tilfelle har tilsette fått tilleggsavtale om kompensasjon for heimekontor.

I slike tilfeller vert det gitt kr 15 000,- pr. år i kompensasjon for bruk av heimekontor og betalt

breidbånd.

Kriterier/dei som har ein slik avtale har fått dette som kompensasjon for å være disponibel for arbeidsgjevar utanom ordinær arbeidstid. Tilsette som har slik kompensasjon jobber mykje heime, på fritid og i helger. Dei er disponibel for arbeidsgjevar har ikkje betalt for overtid og ubekvem arbeidstid jf. HTA pkt. 6.3 og aml. § 10.

Kommunedirektør, kommunalsjefar, einingsleiar og politisk sekretær har slik tilleggsavtale i tillegg til sin arbeidsavtale i Vaksdal kommune i dag.

Reiseregulativ

SGS 1001 Reiseregulativ

§4 Kompensasjon for bruk av eigen bil i tenesten

«Der det er nødvendig å benytte bil for å få utført kommunes tjenester, stiller som hovedregel arbeidsgiver bil til disposisjon. I motsatt fall bør arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker inngå avtale om kompensasjon for jevnlig bruk av egen bil i tenesten. Slik kompensasjon godtgjøres med inntil

kr 14 300 pr. år. Størrelsen på beløpet vurderes ut fra lokale forhold.

Arbeidstaker forplikter seg om nødvendig til å tegne forsikring slik at leiebil kan disponeres når egen bil ikke er disponibel. Arbeidsgiver dekker eventuelt dokumenterte tilleggs godtgjørelse.»

I Vaksdal kommune er det tilsette som har bilgodtgjersel i tilleggsavtale til sin arbeidsavtale. Desse har fått innvilga/vert gitt ein kompensasjon på inntil kr 14 300 pr. år for å stilla bil til rådewelle for arbeidsgjevar. Dette i tråd med KS sin særavtale.

Kommunedirektør, kommunalsjefar, einingsleiarar og andre tilsette som bruker eigen bli i arbeidstida har slik tilleggsavtale i Vaksdal kommune.

Kriterier for å inngå ein slik avtale er at leiar vurderer at behovet for å reise i arbeidstida er til stades hjå den tilsette. HR blir kontakta. I tilfeller kor det blir vurdert at det er naudsynt at den den tilsette bruker eigen bil i arbeidstida, utarbeidast ein slik tilleggsavtale til arbeidsavtalen.

Fleksitid, pålegg om meir tid og overtid.

Bruk av overtid og reglement for fleksitid

Overtid:

Aml. kapittel 10 og HTA kapittel 1 § 4 regulerer arbeidstid og kva som er ordinær arbeidstid.

Aml. § 10-6 sier at overtid og merarbeid må ikkje gjennomførast utan at det føreligg «eit særleg og tidsbegrensa behov for dette». Før overtid iverksettes, skal nødvendigheten av arbeidet om mulig drøftast med arbeidstakar sin tillitsvalte.

HTA kapittel 1 § 6 (6.2) seiar at overtidsarbeid skal innskrenkast mest mogleg og berre brukast unntaksvis. Arbeidstakar har i utgangspunktet berre krav på overtidsbetaling når overtidsarbeid er pålagt av ein overordnet.

Fleksibel arbeidstid:

Jf. aml § 10-2 (3) har arbeidstakar lovfesta rett til fleksibel persontilpassa arbeidstid dersom dette

kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda.

HTA kapittel 1, § 4 og KS sin personal handbok kapittel 5.3.2. regulerar arbeidstid og fleksitid. Fleksibel arbeidstid vurderast som eit gode av dei fleste tilsette og kan være eit personalpolitisk virkemiddel for kommunane. Flesitidsordning kan også ha negative konsekvensar fordi den tid alle tilsette er til stades per dag blir redusert.

Arbeid som går utover dagleg ordinær arbeidstid, men ikkje utover fleksitidas ordinære rammer, er i utgangspunktet ikkje meir- eller overtidsarbeid når det er arbeidstakaren sjølv som som tek initiativ til arbeidet. Motsetningsvis vil pålagt arbeid utover dagleg ordinær arbeidstid være meir- eller overtids arbeid.

Melding om at tilsette blir pålagt bruk av fleksitid

HR kjenner ikkje til at tilsette blir pålagt å jobba utover dagleg ordinær utan å få betalt for dette. Vi kjenner heller ikkje til at tilsette blir pålagt å ta ut slik overtid som fleksitid.

Ved HR er vi opptatt av å følgje dei gjeldande bestemmelsar om arbeidstid som er beskrevet i avsnitta over. Om vi får melding om at nokon ikkje føl desse bestemmelsane, undersøker vi dette med leiar der kor dette eventuelt skal ha skjedd. Det ville vi også gjort i dette tilfelle, om vi hadde fått melding om det.



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
10/2022	Administrasjonsutvalet	PS	31.05.2022

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Randi Solveig Pedersen	FE-400	22/659

STRATEGISK KOMPETANSEPLAN

Vedlegg:

Rev_20220128_Strategisk kompetanseplan_nynorsk

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Administrasjonsutvalet tek saka til orientering

Bakgrunn for saka

Jf. notat i kommunestyret [RS 12/2021.4](#) skal Vaksdal kommune utarbeida strategisk kompetanseplan.

Kommunedirektøren legg kompetanseplanen fram for administrasjonsutvalet til orientering.

Saksopplysningar:

Strategisk kompetanseplan skal sikre dagens og framtida sine kompetansebehov. Den skal mobilisere, utvikle og rekruttere den kompetanse som er naudsynt for å sikre våre mål og verdier. Den strategiske kompetanseplanen gjeld for heile den kommunale organisasjonen. Den er eit overordna styringsverktøy som er forankra i andre styringsdokument i kommunen. Kompetanseplanen skal gjelde for tidsperioden 2022 – 2026. Kan også gå over ein lengre periode.

Kort om saka

HR Leiar har leia arbeidsgruppa som har utarbeida kompetanseplanen. Andre medlemmar i arbeidsgruppa har vore Jill Bru Johansen (einingsleiar skule), Gunn Elisabeth Melgaard Åse (einingleiar barnehage og kultur), Sigrunn Stamnes Vik (einingsleiar helse og meistring), Tiril Hesjedal Langhelle (HR Rådgjevar), Lillian Seim (HTV Fagforbundet), Elin Tyssen/Nina Jakobsson (HTV NSF) og Marit Midtun (HTV Utdanningsforbundet). HR leiar har kvalitetssikra arbeidet med leiargruppa i kommunen.

Vurdering og konsekvensar

Stadig nye og auka krav til kommunen sitt tenestetilbod, samt større konkurranse om arbeidskraft, krev at vi raskt kan omstille oss. Effektiv og målretta ressursbruk vert viktig for å løyse kommunen sine krav og oppgåver i framtida:

Ambisjonen med den strategiske kompetanseplanen er å lage ein felles overordna plan for kompetanseutvikling i kommunen.

Einingane lagar sine eigne kompetanse planer. Desse skal vere forankra i den overordna planen.

Våre prioriterte satsingsområde – overordna kompetansekrav

- Endringskompetanse - Styrke leiarar og tilsette slik at kommunen samla utviklar høg grad av endringskompetanse
- Rekruttere, utvikle og behalde fagkompetanse
- Styrke den digitale kompetansen og ta i bruk meir velferdsteknologi
- Finne gode formar for interkommunalt samarbeid der dette er naudsynt for å levera spesialtenester i samsvar med lovkrav
- Ha merksemd og fokus på kva som skapar eit godt arbeidsmiljø/læringsmiljø. Få dette til å bli konkurransefortrinn i forhold til å rekruttere og behalde tilsette
- E-læring generelt
- Heiltidskultur – Legge til rette for flest mogleg fulle stillingar. Samstundes må vi også ta hensyn til nødvendige tilpassingar
- Samarbeide og dele kompetanse, også på tvers av fagområde/einingar

Strategisk kompetanseplan for Vaksdal kommune



Innhold

Strategisk kompetanseplan for Vaksdal kommune.....	3
Kompetanseplanen, forankring og ambisjonar	3
Arbeidsgruppe – Organisering av arbeidet.	3
Overordna mål frå kommuneplanen og styringsdokumenta.....	3
Kva inngår i omgrepet kompetanse	4
Framtida sin kompetanse - Analyse av kapasitet og kvalitet	4
Krav til endringskompetanse.....	4
Rekruttering	5
Bygge merkevare / Framsnakke eigen arbeidsplass	5
Generalistar versus spesialistar	5
Fagkompetanse	6
Helse og meistring.....	6
Skule	6
Barnehage.....	6
Motivere til fagbrev.....	7
Digitalisering og nye tekniske løysingar	7
Godt arbeidsmiljø og felles løysingar	7
Kommunikasjon.....	7
E- læring generelt	8
Heiltidskultur	8
Våre prioriterte satsingsområde - kompetansekrav	8
Strategi for å anskaffe, utvikle, mobilisere og avvikle kompetanse.....	9
Anskaffe/Rekruttere og behalde kompetanse	9
Utvikle kompetanse.....	9
Mobilisere kompetanse.....	9
Avvikle kompetanse	9
Plan for å evaluere.....	9

Strategisk kompetanseplan for Vaksdal kommune

Kompetanseplanen, forankring og ambisjonar

Strategisk kompetanseplan skal sikre dagens og framtida sine kompetansebehov. Den skal mobilisere, utvikle og rekruttere den kompetanse som er naudsynt for å sikre våre mål og verdier.

Den strategiske kompetanseplanen gjeld for heile den kommunale organisasjonen. Den er eit overordna styringsverktøy som er forankra i andre styringsdokument i kommunen.

Kompetanseplanen skal gjelde for tidsperioden 2022 – 2026. Kan også gå over ein lengre periode.

Einingane skal lage sine egne kompetanseplanar. Desse skal vere forankra i den overordna planen. Plasstillitsvalte skal involverast i dei lokale kompetanseplanane.

Vedtak om strategisk kompetanseplan er vedteke i administrasjonsutvalet. Vidare er det forankra i utvida leiargruppe i kommunen.

Arbeidsgruppe – Organisering av arbeidet.

HR Leiar har leia arbeidsgruppa som har utarbeida kompetanseplanen. Andre medlemmar i arbeidsgruppa har vore Jill Bru Johansen (einingsleiar skule), Gunn Elisabeth Melgaard Åse (einigleiar barnehage og kultur), Sigrunn Stamnes Vik (einingsleiar helse og meistring), Tiril Hesjedal Langhelle (HR Rådgjevar), Lillian Seim (HTV Fagforbundet), Elin Tyssen (HTV NSF) og Marit Midtun (HTV Utdanningsforbundet).

HR leiar har kvalitetssikra arbeidet med kommunedirektøren si leiargruppe.

Overordna mål frå kommuneplanen og styringsdokumenta

Stadig nye og auka krav til kommunen sitt tenestetilbod, samt større konkurranse om arbeidskraft, krev at vi raskt kan omstille oss. Effektiv og målretta ressursbruk vert viktig for å løyse kommunen sine krav og oppgåver i framtida:

- Vi må stadig ta i bruk ny teknologi
- Vera nyskapande
- Vera god på innovasjon og digitalisering
- Interkommunalt samarbeid om oppgåveløysing kor dette er naudsynt for å levera tenester som er i samsvar med lovkrav
- Leiarskap og medarbeidarskap – Gode leiarar og gode tilsette er avgjerande for å hente ut potensial i organisasjonen
- Heiltidskultur – Legge til rette for flest mogleg fulle stillingar i heile kommunen

Kommunen skal bidra til god folkehelse gjennom utvikling og tilrettelegging av samfunnet, slik at innbyggjarane kan ta gode val:

- Tidleg innsats, trivsel og helse
- Folketalsvekst
- Godt samarbeid mellom tilsette, politikarar, administrasjonen og tilsette
 - Kommunikasjon og samarbeid på tvers

Ambisjonen med den strategiske kompetanseplanen er å lage ein felles overordna plan for kompetanseutvikling i kommunen.

Einingane lagar sine eigne kompetanse planer. Desse skal vere forankra i den overordna planen.

Kva inngår i omgrepet kompetanse

Kompetanse er dei samla kunnskapar, ferdigheiter, evner og haldningar som gjer det mogleg å utføre aktuelle oppgåver i tråd med definerte krav og mål: Linda Lai (2013).

- Kunnskap er det ein veit og kan – Teoretisk, praktisk og erfaring
- Ferdigheiter – Evner til å utføre komplekse, velorganiserte åtferdsmønster på ein smidig og tilpassingsdyktig måte for å nå definerte mål. Dette er nær knytt til konkrete, praktiske handlingar
- Evner – Relativt stabile eigenskapar, kvalitetar og talent som påverkar moglegheitene til å utføre og å tileigne seg, samt bruke nye kunnskapar, ferdigheiter og haldningar
- Haldningar – Reflekterer medarbeidaren sitt syn og kan vere avgjerande for om ein person er kompetent eller ikkje. Dette utgjer ein sentral kompetansekomponent, som ein bør legge stor vekt på i samband med tileigning, utvikling og mobilisering av kompetanse

I praksis vil desse komponentane gli over i kvarandre og saman gje eit meningsfylt uttrykk for ein person sin kompetanse. Når ein jobbar med strategisk kompetanseleiing, er det avgjerande å vurdere alle dei ulike kompetansekomponentar når ein skal analysere kompetansekrav og kompetansebehov.

Framtida sin kompetanse - Analyse av kapasitet og kvalitet

Krav til endringskompetanse

Det er eit krav i dagens organisasjonar at ein har endringskapasitet – At ein har evne til å gjennomføre fleire endringar samstundes til minimum kostnad på lang sikt: Inger Stensaker og Anne Cathrin Hauan (2016). Med dette meinast:

- Fleire endringar vert gjennomført samstundes/parallelt
- Endringar skjer kontinuerleg og nye endringar vert initiert før tidlegare endringar er avslutta
- Ulike endringar treff ulike delar av organisasjonen samtidig

Dette gjer at ein er avhengig av leiarar som er gode på omstilling og motivering. Meistringorientert leiing er ein viktig faktor i 10 faktor-medarbeidarundersøkinga i kommunen. Denne faktoren målar leiar si åtferd med vekt på læring, utvikling og motivasjon ut frå tilsette sine individuelle føresetnader.

Viktig kompetanse hjå leiar blir derfor å:

- Vise mål og retning
- Forklare meininga med mål og retning
- Gje individuell merksemd til dei tilsette

Omstillingsdyktige organisasjonar stiller også krav til alle tilsette. Kvar og ein må ta ansvar og vere med og utvikle eigen jobb og arbeidsplass. Sjølvleiing er viktig kompetanse hjå tilsette:

- Tilsette må ta ansvar for eigen jobb og utvikle denne
- Ta ansvar for eigen karriere og kompetanseutvikling
- Tilsette må ta ansvar for eigen trivsel og motivasjon i jobben

Ein føresetnad for å oppnå godt samspel mellom leiar og tilsett er psykologisk tryggleik. Det skal vere trygt å sei ope kva ein meiner/det er lov å vere ueinig. Ein må føle seg trygg til å vise openheit og be om hjelp når ein treng dette.

I Vaksdal kommune har me jobba mykje med leiar- og medarbeidarutvikling, spesielt gjennom 10 faktor-medarbeidarundersøkinga. Dette har gjort at vi har fått mange kompetente leiarar og tilsette på dette området. Samstundes ser ein at vi framleis har ein veg å gå.

Vidare utvikling av endringskompetanse hjå både leiarar og tilsette blir viktig framover. Dette trur vi vil gjere oss meir robuste og effektive overfor nye framtidige krav. Det vil også gjere oss meir konkurransedyktige med tanke på å rekruttere og behalde «riktig kompetanse» i framtida.

Rekruttering

Det er viktig at vi planlegg og etterspør riktig kompetanse når vi rekrutterer til Vaksdal kommune. Som hovudregel skal vi alltid tilstrebe å tilsetje i faste stillingar. Unntak frå fast stilling kan førekome når:

- Arbeidet er av mellombels karakter
- Vikariat – Når ein tilsett skal jobbe i staden for ein anna namngitt person som eig fast stilling
- Praksisplass
- Arbeidsmarknadstiltak

Bygge merkevare / Framsnakke eigen arbeidsplass

Den mest stabile arbeidskrafta, over tid, er dei som er busett i kommunen eller i nærleiken. Ein bør difor satsa på at dei som i dag er unge og veks opp i kommunen, blir buande her i framtida. Kommunen må difor vise dei unge kva jobbmoglegheiter som finst, samt synleggjera at ein har behov for dei i framtida. Dette kan ein gjer på fleire måtar:

- Vere til stades på utdanningsmesser og stands.
Spesielt bør ein nytte seg av moglegheita og vera tydeleg til stades på utdanningsmessa som arrangerast i vår eigen kommune. Her kan ein byrje arbeidet med å bygge relasjonar med dei som er skuleelevar i dag. Vi må vise ungdommen alle dei flotte arbeidsoppgåvene som kommunen kan tilby i framtida
- Gje god karriere veiledning både i skulen og andre stader i kommunen
- Vere opne for at skuleelevar kan få praksisplass og sommarjobb i kommunen

Generalistar versus spesialistar

Vaksdal kommune er ein liten kommune med forholdsvis lang reiseveg for dei som ikkje bur i kommunen. Lang reiseveg i kombinasjon med at ein (i fleire stillingar) må rekne med å jobbe med fleire forskjellige arbeidsoppgåver, kan gjere det krevjande å få tak i nødvendig spesialistkompetanse til kommunen.

Breidde i oppgåver kan også vere ein fordel. Tilsette får gode moglegheiter til å ta/få ansvarsfulle jobbar. Dette gjev gode utviklingsmoglegheiter. Mange tilsette ser på dette som ein fordel, medan andre ynskjer å jobbe meir spissa med faget sitt.

Krav til nye oppgåver og spesialisttenester, aukar kompetansekrava til kommunane. ***Mindre kommunar må truleg sjå på interkommunalt samarbeid om oppgåveløysing saman med andre kommunar, for å få tilstrekkeleg tilgang til kompetanse og kapasitet.***

Stillingar kor slikt samarbeid og oppgåveløysing kan vere aktuelt er:

- Arkiv – Stilling med strenge lovkrav og krav til digitalisering. Det er også avgrensa med kandidatar på marknaden
- Sakshandsamar – Stillingar der vi er for små til å klare å byggje et fagleg miljø. Tilsette vel heller å jobbe der dei har tilgang til eit større fagmiljø, og kan vidareutvikle sin spisskompetanse.
- Kommunepsykolog
- Barnevern
- Fleire stillingar innan helse og meistring (jordmor, legevakt, rehabiliteringspersonell m.fl.)

Fagkompetanse

Krav til utdanning av fagkompetanse er naudsynt i alle kommunar. Auka konkurranse om viktig arbeidskraft, krev at vi omstiller oss raskt. Vi må ha på plass gode kompetanseplanar som sikrar oss rett framtidig kompetanse. Kvar eining må lage dette for sitt fagområde.

Helse og meistring

Det er allereie stor konkurranse i marknaden om viktige ressursar innafør helse og meistring. I Vaksdal kommune har vi, fram til i dag, klart å rekruttere og behalde mykje god og viktig kompetanse. Framover ser vi at dette kan bli meir utfordrande. Det blir stadig fleire eldre innbyggjarar i kommunen. Samstundes ser vi at tal born blir færre. Vi veit derfor at behovet for kompetanse innan helse og meistring vil auka i framtida. I tillegg veit vi at i Vaksdal kommune vil fleire av dagens sjukepleiarar og helsefagarbeidarar gå av med pensjon i nær framtid.

Det er viktig å lage ein plan for å rekruttere, utvikle og behalde følgjande kompetanse:

- Legar
- Sjukepleiarar
- Helsefagarbeidar
- Ergoterapeutar
- Fysioterapeutar
- Kompetanse innan demensomsorga
- Velferdsteknologi

Tiltak for å få til dette kan være å **motivere tilsette utan formell kompetanse til å gjennomføre utdanning**. I dag har vi fleire tilsette utan formell kompetanse som tek desentralisert sjukepleiarutdanning.

I tillegg har vi fleire med utdanning (både sjukepleiarar og fagarbeidarar) som tek etter- og **vidareutdanning. Dette er det også viktig av vi satsar på framover**. Innan helse og meistring treng vi tilsette som kan jobbe i breidde (generell sjukepleie og helsefagarbeidar). Vi treng også tilsette som kan jobbe i djupna (spesialkompetanse) i delar av stillinga si.

Skule

Vi opplever å ha mange søkjarar og tilsette med breiddekompetanse til undervisningsstillingar i skulen. Utfordringane er at det vert stilt høge krav til spesialkompetanse for å undervise i ein del fag. I skulen blir det viktig å lage ein plan for å vidareutdanne, rekruttere og behalde riktig balanse med fagkompetanse. Dette må ein gjere ved blant anna å **motivere lærarane til å gjennomføre kompetansehevande utdanning/spesialisering**.

Barnehage

I dag har vi tilstrekkeleg med unge pedagogar tilsett i barnehagen. Slik utsiktene ser ut framover, vil talet på barn i barnehagen bli færre dei neste åra. Dette vil medføre behov for færre tilsette.

Eventuelle overtalige i barnehagen bør **motiverast til å omskulerast til andre stillingar i kommunen.**

Motivere til fagbrev

Sjølv om vi har mange tilsette med utdanning, ser vi at vi også har mange utan formell utdanning. Krav til utdanning blir stadig gjeldande innan fleire yrker. Moglegheiter for å skaffe seg utdanning blir også stadig fleire.

For å auka kompetansen blant tilsette kan ein oppmuntre dei utan formell kompetanse til å ta fagbrev, anten ved å gjennomføre ordinære utdanningsforløp, eller ved å samle timar og ta fagbrev. Dette gjeld spesielt innan faga:

- Helsefag
- Barne- og ungdomsarbeidar
- Reinhald
- Byggdrift

Kommunen må **også jobbe aktivt for å tiltrekke seg gode lærlingar innan barne- og ungdomsarbeid, helsefag og byggdrift.** Andre fag kan også vurderast som aktuelle.

Digitalisering og nye tekniske løysingar

I Vaksdal kommune har vi vore flinke til å ta i bruk nye tekniske system. Vi har også kome langt med digitalisering av tenester. Dette gjeld både tenester til eigne tilsette og tenester til innbyggjarane.

Mange tilsette er interesserte og tek tidleg i bruk nye tekniske løysingar. Om ein skal klare å ta ut det potensialet for effektivisering som er i organisasjonen, blir det viktig å sørgje for at tilsette greier å følgje med på den tekniske utviklinga og krava til nye arbeids- og organisasjonsformar.

Digitale verktøy og velferdsteknologi blir meir og meir viktig å ta i bruk overfor innbyggjarane og brukarane av kommunen sine tenester. Forventa auka tal eldre i kommunen, vil stille krav til levering av helsetenester. Dette i kombinasjon med knappheit på kompetanse, vil medføre at **vi må fortsetje å ta i bruk digitale verktøy og velferdsteknologi.**

Godt arbeidsmiljø og felles løysingar

Standardisering og likebehandling av tilsette, på tvers av einingane, er enklare å få til i ein liten kommune. Dette er ein fordel som kan føre til meir føreseielege vilkår og oppleving av rettferdig behandling av tilsette.

I dag har vi kome eit godt stykke på veg med dette arbeidet. Her må vi fortsette og **bygge vidare på det arbeidet vi har byrja på. Det blir spesielt viktig innan HR, HMT, løn og økonomi.**

Vi ynskjer at nye tilsette som byrjer å jobbe i Vaksdal kommune skal få ein god start på arbeidsforholdet. Innføring av felles opplæringsprogram for nyttilsette vil kunne vere med og sikre dette. **Målsetjinga er å få på plass eit e-læringsprogram for nye tilsette i Vaksdal kommune.**

Samarbeid mellom leiarar, tillitsvalte og verneombod er alltid viktig for å få til eit godt arbeidsmiljø i organisasjonar. Ein føresetnad for å ha dette på plass er at ein har god og open kommunikasjon, samt lik forståing av gjeldande avtalar og rammeverk.

Mål for komande periode er felles opplæring og forståing av viktige område i HA og HTA

Kommunikasjon

Kommunikasjon er eit vidt fagfelt. I Vaksdal kommune sin kommunikasjonsstrategi kan ein lese meir om dette:

<https://iktnh.sharepoint.com/sites/Vaksdal-Forside#/DocumentDetail/113>

Med omsyn til arbeidsmiljø, likebehandling og samarbeid på tvers i kommunen, er det viktig med **felles kommunikasjon til alle tilsette. Dette må forankrast i leiargruppa og kommuniserast ut i forskjellige kanalar.**

Vi har mange fordeler som vi må vere merksame på. Om leiarane er merksam på dette i kommunikasjon med tilsette, kan dette forhåpentlegvis gje oss konkurransefordelar med tanke på å rekruttere og behalde viktig kompetanse. **Tilsette som er nøgde med sine arbeidsoppgåver, utviklingsmoglegheiter og leiarar, vil som oftast snakke positivt om sin arbeidsplass. Dette vil kunne gje kommunen positiv omtale, som igjen vil kunne føre til at Vaksdal kommune blir sett på som ein attraktiv arbeidsplass.**

E- læring generelt

E-læring er eit godt verktøy for å dele kompetanse på tvers av avdelingar og einingar. Mykje av opplæringa i fagprogramma vi brukar er i dag basert på e-læring, individuelt og i grupper.

Det er viktig at alle tilsette får opplæring og tek i bruk:

- Løysingane som er i Office 365
- Løysingar for tilsette i Visma HRM (hente lønsslippar og lønsbrev, legge inn eigen CV, ferie, registrerer fråvær etc.
- Tek i bruk chat bot (Tore på kontoret),
- Andre tekniske løysingar

Heiltidskultur

- Målet er flest mogleg fulle stillingar i heile kommunen
 - Slå saman stillingar der det er mogleg
 - Bruke kompetanse på tvers av tenesteområde
 - Når nokon sluttar, vurdere alternative løysingar
 - Ikkje ha vikarar i stillingar lenger enn det som er naudsynt/ynskjeleg, men sjølvstøtt innanfor lovkrav
- Årsturnus innan helse og meistring er eit steg i riktig retning

Våre prioriterte satsingsområde - kompetansekrav

- Endringskompetanse - Styrke leiarar og tilsette slik at kommunen samla utviklar høg grad av endringskompetanse
- Rekruttere, utvikle og behalde fagkompetanse
- Styrke den digitale kompetansen og ta i bruk meir velferdsteknologi
- Finne gode formar for interkommunalt samarbeid der dette er naudsynt for å levera spesialtenester i samsvar med lovkrav
- Ha merksemd og fokus på kva som skapar eit godt arbeidsmiljø/læringsmiljø. Få dette til å bli konkurransefortrinn i forhold til å rekruttere og behalde tilsette
- E-læring generelt
- Heiltidskultur – Legge til rette for flest mogleg fulle stillingar. Samstundes må vi også ta hensyn til nødvendige tilpassingar
- Samarbeide og dele kompetanse, også på tvers av fagområde/einingar

Strategi for å anskaffe, utvikle, mobilisere og avvikle kompetanse

Anskaffe/Rekruttere og behalde kompetanse

- Tiltrekke oss personar med kompetanse og motivasjon som er i tråd med våre mål og struktur
- Legge til rette for store stillingar
- Tilrettelegge for tiltak som gjer oss attraktive i konkurranse med andre kommunar/ arbeidsplassar
- God opplæring og oppfølging av nye tilsette

Utvikle kompetanse

- Vere ein lærande organisasjon kor både leiar og tilsette samarbeidar om måla
- Skape gode arenaer for kompetanseutvikling og kor ein legg til rette for «dagleg utvikling i jobben»
- Legge til rette for å gjennomføre relevant utdanning og kurs
 - Motivere tilsette utan utdanning til å ta fagbrev eller anna formell utdanning
 - Motivere til etter- og vidareutdanning
- Ta inn fleire gode lærlingar i kommunen
- Gjere leiarar med personalansvar i stand til å veilede sine tilsette i nye verktøy og arbeidsformer
- Delta i læringsnettverk

Mobilisere kompetanse

- Benytte eksisterande kompetanse så lang dette er mogleg, innafor kommunen sin strategi og mål
- Legge til rette for bruk av kompetanse på tvers av tenesteområder og fagområder
- Motivere for at tilsette skal få anvendt sin kompetanse

Avvikle kompetanse

- Arbeidstakarorganisasjonane vert involvert så tidleg som mogleg ved omorganisering/ending av behovet for kompetanse
- Eventuell overtalligheit skal først forsøkast løysast med omplassering til anna stilling eller tilbod om omskulering/vidareutdanning
- Eventuell nedbemanning skal forsøkast løysast ved frivillige avtalar
- I tilfelle kor det ikkje er mogleg å finne løysingar, eller kor ein ser at tilsette ikkje kan kome tilbake i stilling skal arbeidsforholdet avvilkast innanfor reglane i arbeidsmiljøloven

Plan for å evaluere

Etter at denne planen er iverksett, ynskjer arbeidsgruppa å ha regelmessige møter 4 – 6 gonger i året. Der vil vi evaluera om alle einingane jobbar strukturert i retning av satsingsområda som er satt i planen. I tillegg vil dette gje oss ein fin moglegheit til å vidareutvikle kompetanse og samarbeid på tvers i heile kommunen.

HR leiar vil etter kvart møte orientere kommunedirektørens leiargruppe.

Vedlegg: Mal for lokal kompetanseplan



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
11/2022	Administrasjonsutvalet	PS	31.05.2022

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Randi Solveig Pedersen	FE-400	22/659

LØNSPOLITIKK I VAKSDAL KOMMUNE

Vedlegg:

Rev 6_Lokal lønspolitikk_2022_Nynorsk (1)

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Administrasjonsutvalet vedtek vedlagde «Lønspolitikk for Vaksdal kommune» slik den er vedlagt saka.

Bakgrunn for saka / Formelt grunnlag

Den lokale lønspolitikken byggjer på Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 3.2.

Lønspolitikken uttrykker korleis lønsmessige tiltak kan bidra til å nå verksemda sine mål. Den skal gje tydelege signal om kva som er ønska åtferd og kompetanse i organisasjonen.

Lokal lønspolitikk er eit verkemiddel som skal vere kjent for alle tilsette. Den er eit styringsverktøy som skal skape forutsigbarheit og moglegheit for alle tilsette å innrette seg i forhold til denne. Revidering av lokal lønspolitikk i Vaksdal kommune skjer kvart 2 år (i forbindelse med sentrale hovudforhandlingar).

Saksopplysningar:

HTA kapittel 3.2 seier lønspolitikken skal bidra til:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til meir heiltid
- Behalde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitet og gode tenester
- Fremje og ivareta likestilling mellom kjønn

I tillegg skal Vaksdal kommune sin lønspolitikk:

- Vere konkurransedyktig i forhold til kommunal sektor
- Stimulere til godt arbeidsmiljø kor tilsette er stolt av arbeidsplassen sin

- Sikre at tilsette skal ha moglegheit til å påverka eigne resultat og lønsutvikling
- Unngå urettferd og skeiv fordeling i løn
- Stillingar på same nivå, skal så langt som mogeleg, ha tilnærma lik løn på tvers av fagområde

Samandrag (kort om saka)

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeidast ein lokal lønspolitikk. Den må gjerast kjent for alle tilsette, skape forutsigbarheit og moglegheit for tilsette til å innretta seg i henhold til lønspolitikken.

Arbeidsgjevar tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønspolitikken, for å sikre samanheng med kommunen sine mål. Den lokale lønspolitikken og kriteria for denne utformast etter drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar. Det forutsettes at løn benyttes som eit personalpolitisk verkemiddel.

HR leiar har leia arbeidet med lokal lønspolitikk. Tre hovudtillitsvalte har deltatt, Lillian Seim HTV Fagforbundet, Marit Midtun HTV Utdanningsforbundet og Nina Jakobsson HTV NSF. Arbeidet har pågått frå januar- mai 2022.

Utvida leiargruppe har hatt dokumentet til gjennomgang og gitt sine innspel og synspunkt.

Vurdering og konsekvensar

Den lokale lønspolitikken skal:

- Utformast og virke slik at kvinner og menn likebehandlast i vurdering av løn og avansement for arbeid av lik verdi
- Legge til rette for faglege karrierevegar og avansementsmoglegheitar
- Angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillingar
- Etablere ein naturleg samanheng mellom arbeidstakarens kompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling
- Vise korleis ønska og tilegna kompetanse gir lønsmessig uttelling



VAKSDAL KOMMUNE

01/05/2022

Lønspolitikk

Vaksdal kommune



Innhold

Lønspolitikk for Vaksdal kommune	2
Innleiing	2
Mål for kommunen sin lønspolitikk.....	2
Lønnsfastsetjing og innplassering i kapitler i HTA	2
Stillingar i HTA kapittel 3	2
Stillingar i HTA kapittel 5	3
Stillingar i HTA kapittel 4	3
Forhandlingsbestemmelsar	4
Partar	4
Innstilling frå leiarane.....	4
Prosess ved lokale forhandlingar	4
Kven blir omfatta av lokale forhandlingar	5
Anna lønsjustering.....	5
Stillingar kor det er heilt spesielt vanskeleg å rekruttera til	5
Forhandlingar utanom årlege lønsforhandlingar	5
Kompetansetillegg.....	5
Korleis skal leiar vere løna i forhold til dei ein leiar	6
Leiardagar	6
Livsfasepolitikk	6
Vedlegg.....	8
Funksjonstillegg og andre tillegg for ekstra oppgåver pr. 01.05.2022	8

Lønspolitikk for Vaksdal kommune

Innleiing

Den lokale lønspolitikken byggjer på Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 3.2. Dagens HTA er for perioden 01.05 2022 – 30.04.2024.

Lønspolitikken uttrykker korleis lønsmessige tiltak kan bidra til å nå verksemda sine mål. Den skal gje tydelege signal om kva som er ønska åtferd og kompetanse i organisasjonen.

Lokal lønspolitikk er eit verkemiddel som skal vere kjent for alle tilsette. Den er eit styringsverktøy som skal skape forutsigbarheit og moglegheit for alle tilsette å innrette seg i forhold til denne.

Revidering av lokal lønspolitikk i Vaksdal kommune skjer kvart 2 år (i forbindelse med sentrale hovudforhandlingar).

Mål for kommunen sin lønspolitikk

HTA kapittel 3.2 seier lønspolitikken skal bidra til:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til meir heiltid
- Behalde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitet og gode tenester
- Fremje og ivareta likestilling mellom kjønn

I tillegg skal Vaksdal kommune sin lønspolitikk:

- Vere konkurransedyktig i forhold til kommunal sektor
- Stimulere til godt arbeidsmiljø kor tilsette er stolt av arbeidsplassen sin
- Sikre at tilsette skal ha moglegheit til å påverka eigne resultat og lønsutvikling
- Unngå urettferd og skeiv fordeling i løn
- Stillingar på same nivå skal, så langt som mogeleg, ha tilnærma lik løn på tvers av fagområder

Lønnsfastsetjing og innplassering i kapitler i HTA

I HTA er forhandlingsbestemmelsane fordelt på 3 kapittel.

Gjennomgåande for alle stillingane er at det ved lønsfastsetjing skal takast omsyn til:

- Stillinga sin kompleksitet

Den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats og måloppnåing.

Stillingar i HTA kapittel 3

Stillingar i kapittel 3 skal vurderast ved lokale forhandlingar ein gong i året. Grunnlaget for vurderingane er etter eitt eller fleire av kriteria:

- Oppnådde resultat i forhold til verksemda sine mål
- Utøving av leiarskap
- Betydelege organisatoriske endringar
- Endring i oppgåver og ansvar
- Behov for å behalde kvalifisert arbeidskraft

HTA kapittel 3.4.1 omhandlar leiarløn til:

- Kommunedirektør
- Kommunalsjefar
- Leiar økonomi og verksemdstyring
- Leiar HR, organisasjonsutvikling og innbyggjarservice

HTA kapittel 3.4.2 omhandlar leiarløn til:

- Leiarar med delegert budsjett, økonomi og personalansvar og som rapporterar til leiar i kap 3.4.1
 - Einingsleiar

HTA kapittel 3.4.3 – Her har vi ikkje nokon i dag.

HTA kapittel 3.5 - Omhandlar frikjøpte hovudtillitsvalte

- Frikjøpte hovudtillitsvalte som er innvilga permisjon for minst 2 dagar kvar veke vert avløna med minimum den minimumssats som er sett i HTA kapittel 3.5.
- Avløninga er pensjonsgjevande og vert vurdert etter drøfting ein gong i året

Stillingar i HTA kapittel 5

Kapittel 5 omhandlar stillingar der kravet til stillinga er høgare akademisk utdanning (mastergrad eller tilsvarande). Stillingane skal vurderast ved lokale forhandlingar ein gong i året. Grunnlaget for vurderingane er etter eitt eller fleire av kriteria:

- Oppnådde resultat i forhold til verksemda sine mål
- Betydelege organisatoriske endringar
- Endringar i oppgåver og ansvar
- Behov for å behalde kvalifisert arbeidskraft

Stillingar i HTA kapittel 4

Kapittel 4 omhandlar stillingar som har sentrale løns- og stillingsbenevnelser. Lønnsfastsetjing skjer lokalt på grunnlag av bestemmelsane i HTA.

For tilsette i undervisningsstillingar skjer innplassering i samsvar med kompetanselønssystemet i HTA.

Ved innplassering i kapittel 4 skal ein i hovudsak plasserast i samsvar med stillingskode og vedkomande sin ansiennitet.

Stillingar i kapittel 4 har sentrale lønsforhandlingar ein gong i året.

Partane sentralt kan avsetje ein bestemt andel av den økonomiske ramma til lokale forhandlingar. I slike tilfelle skal partane sentralt setje verknadstidspunkt og tidspunkt for når dei lokale forhandlingar skal vera gjennomført jfr. HTA kapittel 4.2.1.

Lokale tillegg i kapittel 4

Personlege tillegg som blir gitt ved lokale forhandlingar skal følgje av lokale føringer/kriteriar sett i lønspolitisk drøftingsmøte i forkant av forhandlingane.

I utgangspunktet skal lokale personlege tillegg ikkje bli «spist opp» ved forhandlingar på eit seinare tidspunkt. Unntak frå dette kan førekome når sentrale forhandlingar bestemmer dette.

Tilsette som skiftar stilling innad i kommunen, får ikkje med seg personlege tillegg som er framforhandla i tidlegare stilling. I slike tilfelle blir det gjort ny lønsinnplassering i forhold til den nye

stillinga som den tilsette skal ha. Unntak frå dette er ved omplassering jfr. HTA kapittel 1 pkt. 3.4.1 som gjeld omplassering som ikkje skuldast den tilsette sitt ønskje/forhold.

Forhandlingsbestemmelser

For at det skal vera grunnlag for forhandlingar må det vera heimel for dette i HTA.

HTA gjev høve til forhandlingar slik:

- Kap. 3.4.1 – Årleg lønsregulering
- Kap. 3.4.2 – Årleg lønsregulering
- Kap. 4.2.1 – Lokale forhandlingar
- Kap. 4.2.2 – Særskilte forhandlingar
- Kap. 4.2.3 – Rekruttere og behalde arbeidstakarar
- Kap 5.1. – Årleg lønsregulering
- Kap. 5.2. – Anna lønsregulering

Partar

Ved forhandlingar er det arbeidstakarorganisasjonane som forhandlar på vegne av dei tilsette. Uorganiserte vil få løna si fastsett.

Organisasjonane sender ut informasjon til sine medlemmer i forkant av forhandlingane. Tilsette som er organisert sender sine krav til organisasjonen, og i samsvar med dei prioriteringar og retningslinjer som organisasjonane opplyser om.

Innstilling frå leiarane

I forkant av forhandlingane vert det sendt ut informasjon til leiargruppa (einingsleiarane og kommunalsjefane) med opplysingar om tidsfristar, prioriteringar m.m. På bakgrunn av dette skal einingsleiarane og kommunalsjefane gje sine prioriteringar og grunngevingar av eigne tilsette. Prioriteringar og grunngevingar sendast til HR leiar innan gitt tidsfrist.

Prosess ved lokale forhandlingar

- Lokale forhandlingar er delegert til kommunedirektøren. Forhandlingane vert gjennomført av forhandlingsutvalet som vert sett saman før forhandlingane startar
- Administrasjonen utarbeidar tidsplan for lønsforhandlingane
- Det skal haldast minimum 1 felles lønspolitisk drøftingsmøte. Dette møte skal vera felles for alle kapitla som det skal forhandlast på
I lønspolitisk drøftingsmøte skal arbeidsgjevar og organisasjonane fremme korleis ein ønskjer å prioritere under forhandlingane
- Kvar fagforeining kan be om ekstra særskilt drøftingsmøte i tillegg til fellesmøte
- Administrasjonen utarbeidar relevante lønsopplysningar og statistisk materiale som arbeidstakarorganisasjonane får tilsendt i etterkant av felles lønspolitisk drøftingsmøte
- Lønsforhandlingane blir gjennomført elektronisk i Visma HRM forhandlingsmodul
- Organisasjonane legg inn krav i forhandlingsmodulen innan gitt tidsfrist. Krava skal grunngevest
- Første tilbod frå arbeidsgjevar skal leggst inn i forhandlingsmodulen innan gitt tidsfrist
- Første tilbod ved 4.2.1. forhandlingar skal omfatte ca 60% av den lokale potten
- Tilbod til uorganiserte i kapittel 4.2.1. kan visast ved stillingskategori
- Tilbod til uorganiserte i kapittel 3.4.1, kapittel 3.4.2 og kapittel 5.1 kan visast samla totalt
- Forhandlingane vert gjennomført for kvar organisasjon
- Ved kapittel 4.2.1. forhandlingane skal protokoll underskrivast når forhandlingane er ferdige og potten er fordelt

- Ved kapittel 3.4.1, kapittel 3.4.2 og kapittel 5.1 blir protokollane underskrivne etter kvart som ein er ferdig
- Det vert utarbeida oversikt over resultat på personnivå for kvar foreining. Denne oversikta vert lagt ved protokollane
- Arbeidsgjevar skal formilde resultatata frå lønsoppgjeret til kvar tilsett. Det vert lagt lønsbrev til kvar enkelt i Visma HRM, meg selv
- Det skal gjennomførast eit evalueringsmøte innan 1 måned etter forhandlingane er slutført

Kven blir omfatta av lokale forhandlingar

- Arbeidstakaren skal ha vore tilsett (byrja i stillinga) før 31.12. året før for å bli innstilla til lokale tillegg. Dette gjelder for alle lønskapitla.
- Punktet over kan fråvikast om det gjeld generelle tillegg til grupper i kapittel 4
- Arbeidstakarar som er i løna permisjon skal bli forhandla for ved lokal lønsforhandlingar
- Arbeidstakarar som er i uløna permisjon blir ikkje omfatta av lokal lønsforhandlingar

Anna lønsjustering

Stillingar kor det er heilt spesielt vanskeleg å rekruttera til

I heilt spesielle tilfelle, kor det er spesielt vanskeleg å rekruttere til stillingar kan det bli gitt høgare løn enn andre tilsette i same stilling. Dette gjeld om det er naudsynt for å rekruttere. Leiar kan i slike tilfelle be om at stillingsutvalet gjer ei ekstraordinær vurdering etter gitte kriterier.

Forhandlingar utanom årlege lønsforhandlingar

I særskilte tilfelle kan det vera naudsynt med lønsjustering utanom dei årlege lønsforhandlingane. Det gjeld:

- Omgjering av stilling jfr. HTA kapittel 4.2.2.
- Behalde og rekruttere arbeidstakarar jfr. HTA kapittel 4.2.3.
- Anna lønsregulering – Rekruttere og behalde jfr. HTA kapittel 5.2.

Kompetansetillegg

Vaksdal kommune ønskjer å påskjøne tilsette som gjennomfører relevant etter- og vidareutdanning. Denne påskjøninga skal haldast utanfor lokale lønsforhandlingar.

Føresetnad er at den tilsette kan dokumentera gjennomført utdanning. Leiar skal vurdere om utdanninga er relevant, samt at dei brukar utdanninga i jobben sin.

Stillingar i HTA kapittel 4 med krav om 3-årig høgskuleutdanning.

Ved fullført relevant etter -og vidareutdanning som brukast i stillinga vil desse få:

- 15 studiepoeng gjer kr 7 500,- utover tariffesta løn
- 30 studiepoeng gjer kr 10 000,- utover tariffesta løn
- 60 studiepoeng gjer kr 20 000,- utover tariffesta løn
- 90 studiepoeng gjer kr 30 000,- utover tariffesta løn
- 120 studiepoeng gjer kr 40 000,- utover tariffesta løn
- Utdanning utover 120 studiepoeng gjer ikkje utteljing

Avsnittet over gjeld ikkje undervisningsstillingar (lærar). Desse har lønsutvikling for etter og vidareutdanning inkludert i HTA.

Fagarbeidarar – Ved fullført relevant etter -og vidareutdanning med studiepoeng og som brukast i stillinga får:

- 15 studiepoeng gjer kr 5 000,- utover tariffesta løn
- 30 studiepoeng gjer kr 7 500,- utover tariffesta løn

- 60 studiepoeng gjer kr 15 000,- utover tariffesta løn
- 90 studiepoeng gjer kr 22 500,- utover tariffesta løn
- 120 studiepoeng gjer kr 30 000,- utover tariffesta løn
- Helsefagarbeidarar kan ta relevant utdanning på fagskule. Dette gir studiepoeng og er ofte meget relevant for den jobben dei har i kommunen.

Lærer og undervisningsstillingar

Lærer- og undervisningsstillingar har lønsutvikling for etter- og vidareutdanning i samsvar med HTA kompetanselønssystem. Dette lønssystemet medfører ikkje lønstillegg før den tilsette har gjennomført 60 studiepoeng. I tilfelle kor tilsette har gjennomført deler av ei etter- og vidare utdanning innanfor relevante fag som det er knytt kompetansekrav til for å få undervise i, i grunnskulen, og som kommunen i sine kompetanseplanar har prioritert, vil den tilsette få lønstillegg tilsvarande den delen av utdanninga som er gjennomført. Om den tilsette på eit seinare tidspunkt gjennomfører resten av utdanninga, vil den lønnskompensasjonen som allereie er gitt bli rekna med i den totale lønnskompensasjonen. Den tilsette vil få same løn (tariff løn) som andre undervisningsstillingar med tilsvarande utdanning.

Studentar

Tilsette som er under utdanning på høgskule (3-årig høgskuleutdanning) vil få tariff løn som fagarbeidar når dei har gjennomført og dokumentert første studieår på høgskule.

Assistentar som tek fagbrev vil få løn som fagarbeidar når dei har avlagt og dokumentert bestått fagprøve.

Korleis skal leiar vere løna i forhold til dei ein leiar

Leiarar med vesentleg personalansvar skal ha høgare løn enn dei vedkomande er satt til å leie. Unntak frå dette er om den underordna har særskilt kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller anna særskilt høve Jfr. HTA kapittel 4. pkt. 4.0 – 5

Leiardagar

Leiarar i HTA kapittel 3.4.1. og kapittel 3.4.2 har ikkje rett på overtid etter HTA. Dei får særskilt kompensasjon etter HTA kapittel 6.3. Desse får særskilt kompensasjon for møteverksemd og arbeid unntatt overtid på 10 ekstra fridagar i kalenderåret.

Andre tilsette i kapittel 5 kan også bli innvilga ekstra fridager i staden for overtid etter HTA. I slike tilfeller skal dette avtalast særskilt.

Leiarar (avdelingsleiarar) i kapittel 4 med vesentleg personalansvar har ikkje rett på overtid etter HTA. Desse får særskilt kompensasjon etter HTA kapittel 6.3. Dei får særskilt kompensasjon for møteverksemd og arbeid unntatt overtid på 10 ekstra fridagar i kalenderåret.

Punktet over vil gjelde for nye tilsette leiarar. Leiarar som allereie har avtale om overtid etter HTA vil få tilbod om å endra avtalen sin.

Livsfasepolitikk

I forskjellige fasar i livet kan det vera behov for arbeidstakar å tilpasse arbeidssituasjonen i forhold til livssituasjonen. Arbeidsgjevar kan i slike tilfelle bistå med løn eller andre verkemidlar. I vår kommune har vi:

- Full løn ved foreldrepermisjon så lenge arbeidstakar får foreldrepengar frå NAV. I slike tilfeller betalar arbeidsgjevar løn direkte til den tilsette. Arbeidsgjevar får refundert

foreldrepengane som arbeidstakar ville fått frå NAV. Arbeidstakar får i slike tilfelle opptent ansiennitet på lik linje med dei som har vore i jobb

- Sjukemeldte får løn i 1 år, eller så lenge arbeidstakar har krav på sjukepengar frå NAV. Arbeidsgjevar får refundert sjukepengar som arbeidstakar ville fått frå NAV. Arbeidstakar får i slike tilfelle opptent ansiennitet på lik linje med dei som har vore i jobb
- Seniorpolitikk skal få tilsette til å stå lenge i jobb. Sjå relevante dokumenter her: [Senior \(sharepoint.com\)](#)

Vedlegg: Funksjonstillegg og andre vedlegg for ekstra oppgåver pr. 01.05.2022

Vedlegg

Funksjonstillegg og andre tillegg for ekstra oppgaver pr. 01.05.2022

Funksjonstillegg og andre tillegg kan bli gitt i tilfelle kor tilsette skal ivareta spesielle oppgaver utover den stillinga vedkomande er tilsett i. I den grad desse tilleggga blir gitt, skal dette vera midlertidig tillegg som blir tatt vekk om/når vedkomande ikkje lenger skal ha dei aktuelle oppgåva/funksjonen.

Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen

- Kontaktlærer for liten klasse, under 15 elevar, vil få funksjonstillegg på kr. 25 000 pr. år
- Kontaktlærer for stor klasse, 15 elevar eller fleire, vil få funksjonstillegg på kr. 27 000 pr. år
- Teamleiar i skulen får funksjonstillegg på kr 12 000 pr. år
- PALS -tillegg/funksjonstillegg på kr 5000 pr. år
- Rådgjevar i skulen får kr 12 000 pr. år

Tillegg for koordinering av oppgaver

- Fagarbeidar/reinhaldar med koordineringsoppgåver får tillegg på kr. 10 000 pr. år
- Fagarbeidar med tilleggsoppgåver (erstatning for fagleiar) på eigedom får tillegg på kr. 25 000 pr. år

Tillegg for nattevakter

- Fagarbeidar som har fast (**stillingsstorleik**) nattevakter får tillegg på kr 17 500 pr. år
- Sjukepleiar som har fast (**stillingsstorleik**) nattevakter får tillegg på kr 12 500 pr. år

Instruktør/rettleiar for lærlingar

- Tilsette som har oppgaver som instruktør/fagleg rettleiar for lærling får eit tillegg på kr 866,- pr. mnd.

Rettleiar/veileder for sjukepleiestudentar

Tilsette som har veiledning av sjukepleiestudentar har kompensasjon på kr 1000 pr. mnd.

Veiledningen må være på minst 14 dagar for å oppnå kompensasjon. Kompensasjons mellom 14 dagar – 1 måned vil bli avrunda til 1 måned.