



## 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.

#### Administrasjonsutvalet - Sak 11/2022

#### ADM - Behandling:

Utvalet drøfta saka.

HR leiar Randi Pedersen svarte på spørsmål.

#### Amalie Johnsen Lunde la fram følgjande forslag til vedtak:

1. Fyrste avsnitt under "Kompetansetillegg" blir endra til:

Vaksdal kommune ynskjer å påskjønne tilsette for gjennomføring av relevant etter- og vidareutdanning. Denne påskjøninga skal haldast utanfor lokale lønnsforhandlingar.

Etter- og vidareutdanning skal avklarast med nærmaste leiar.

Vurdering av behov og relevanse skal sjåast i samanheng med eit overordna mål om kompetanseheving i organisasjonen, strategisk kompetanseplan og kompetanseplanar for dei ulike einingane.

2. Satser for kompetansetillegg for alle stillingar i HTA kapittel 4 (ekslusiv undervisningsstillinger) skal vere:

15 studiepoeng gjer kr 7500,- utover tariffesta løn.  
30 studiepoeng gjer kr 12 500,- utover tariffesta løn.  
45 studiepoeng gjer kr 18 500,- utover tariffesta løn.  
60 studiepoeng gjer kr 25 000,- utover tariffesta løn.

**Amalie Johnsen Lunde la fram justert forslag til vedtak:**

1. Fyrste avsnitt under "Kompetansetillegg" blir endra til:

Vaksdal kommune ynskjer å påskjønne tilsette for gjennomføring av relevant etter- og videreutdanning. Denne påskjøninga skal haldast utanfor lokale lønnsforhandlingar.

Etter- og videreutdanning skal avklarast med nærmaste leiar.

Vurdering av behov og relevanse skal sjåast i samanheng med eit overordna mål om kompetanseheving i organisasjonen, strategisk kompetanseplan og kompetanseplanar for dei ulike einingane.

2. Satser for kompetansetillegg for alle stillingar i HTA kapittel 4, også tilsette i undervisningsstillingar, skal vere:

15 studiepoeng gjer kr 7500,- utover tariffesta løn.  
30 studiepoeng gjer kr 12 500,- utover tariffesta løn.  
45 studiepoeng gjer kr 18 500,- utover tariffesta løn.  
60 studiepoeng gjer kr 25 000,- utover tariffesta løn.

Justert forslag nr 2 vart deretter trekt av Amalie Johnsen Lunde og alternativ 1 vert ståande.

**Kjartan Haugsnes, SV la fram følgjande forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalet ber om at det vert lagt fram sak til neste møte gjeldande satser for kompetansetillegg for alle stillingar i HTA kapittel 4 (INKLUSIV undervisningsstillinger)

Kommundirektøren sitt framlegg til vedtak vart samrøystes vedteke.  
Amalie Johnsen Lunde sitt endringsforslag vart samrøystes vedteke.  
Kjartan Haugsnes sitt forslag til vedtak vart samrøystes vedteke.

**ADM - Tilråding/Vedtak:**

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

1. Fyrste avsnitt under "Kompetansetillegg" blir endra til:

Vaksdal kommune ynskjer å påskjønne tilsette for gjennomføring av relevant etter- og videreutdanning. Denne påskjøninga skal haldast utanfor lokale lønnsforhandlingar.

Etter- og videreutdanning skal avklarast med nærmaste leiar.

Vurdering av behov og relevanse skal sjåast i samanheng med eit overordna mål om

kompetanseheving i organisasjonen, strategisk kompetanseplan og kompetanseplanar for dei ulike einingane.

2. Satser for kompetansetillegg for alle stillingar i HTA kapittel 4 (ekslusiv undervisningsstillinger) skal vere:

15 studiepoeng gjer kr 7500,- utover tariffesta løn.  
30 studiepoeng gjer kr 12 500,- utover tariffesta løn.  
45 studiepoeng gjer kr 18 500,- utover tariffesta løn.  
60 studiepoeng gjer kr 25 000,- utover tariffesta løn.

Administrasjonsutvalet ber om at det vert lagt fram sak til neste møte gjeldande satser for kompetansetillegg for alle stillingar i HTA kapittel 4 (INKLUSIV undervisningsstillinger)

### **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 karriereveggar og avansementsmoglegheitar
- Angi kritrier for innplassering i eventuelle avansementsstillingar
- Etablera ein naturleg samanheng mellom arbeidstakarens kompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling
- Vise korleis ønska og tilegna kompetanse gir lønsmessig uttelling