



VAKSDAL KOMMUNE

01.05.2022

Lønspolitikk

Vaksdal kommune



Innhold

Lønspolitikk for Vaksdal kommune	2
Innleiing	2
Mål for kommunen sin lønspolitikk	2
Lønsfastsetjing 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 åtfærd 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

Lønsfastsetjing 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 innbyggjarsservice

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. Lønsfastsetjing 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 grunngjevingar av egne tilsette. Prioriteringar og grunngjevingar 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 grunngjevast
- 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 resultata frå lønsoppgjeret til kvar tilsett. Det vert lagt lønsbrev til kvar enkelt i Visma HRM, meg selv
- Det skal gjennomførast eit evalueringsmøte innan 1 månad 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 påskjone 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 undervisningsstillinger

Lærer- og undervisningsstillinger 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 undervisningsstillinger 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 oppgåver 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.