



Solund kommune



Solund
kommune

LØNSPOLITISK PLAN SOLUND KOMMUNE

Gjeldande frå 1. januar 2022

**Vedteke i k-sak 058/21
i kommunestyre 9. desember 2021**

Innhold

1	FØREMÅL.....	3
2	STATUS	3
3	AVGRENSING	3
4	FULLMAKTER	3
5	DEFINISJONAR	3
6	PRINSIPP VED LØNSFASTSETJING	3
7	LØNSFORHANDLING OG DRØFTINGAR	4
8	LØNSFASTSETJING/LØNSJUSTERING	4
8.1	Leiarstillingar kap. 3.....	4
8.2	Stillingar i kap. 5	5
8.3	Løn etter kompetanseheving	5
8.3.1	Fastsetting av kompetansetillegg i kap. 4	5
8.3.2	Fastsetting av kompetansetillegg i kap. 5	6
8.4	Rekrutterings- og stabiliseringstillegg	7
8.4.1	Rekrutteringstillegg	7
8.4.2	Stabiliseringstillegg.....	7
8.4.3	Sjuepleiarar.....	7
8.4.4	Studentar med relevant utdanning.....	7
8.5	Flyttegodtgjersle.....	7
8.6	Funksjonstillegg.....	7
8.6.1	Verneombod.....	8
8.6.2	Hovudverneombod.....	8
8.6.3	Brannvernleiar	8
8.6.4	Fagleg leiar/retteleiar for lærling	8
8.7	Funksjonstillegg i undervisningssektoren.....	8
8.8	Administrative godtgjersle	9
9	SÆRAVTALAR.....	9
10	VEDLEGG.....	9

FØREMÅL

Føremålet med lønspolitisk plan er:

- Å gjere den lokale lønspolitikken kjent for alle tilsette.
- Bruke løn som ein aktiv del i kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk ved å:
 - Skape aksept for lønspolitikken og tilhøyrande lønsprosedyrar
 - Ha eit lønssystem som er forståeleg og i størst mogleg grad basert på objektive kriterium
- Bidra til å rekruttere, utvikle og behalde kvalifiserte medarbeidarar
- Etablere retningslinjer innan lønnsområdet utover gjeldande avtaleverk i Hovudtariffavtalen (HTA).

STATUS

Lønspolitisk plan fylgjer tariffperioden. Arbeidsgjevar tek initiativ til regelmessig revidering for å sikre at det er samanheng med kommunens mål. Lokal lønspolitikk og kriterier for lokale lønstillegg utformast etter drøfting med organisasjonane. Vi skal streve etter å oppnå einigheit om kriteria jf. HTA kap. 3.2.

AVGRENSING

Dersom det er tilhøve i dei lønspolitiske retningslinjene som bryt med gjeldande HTA, vil det vere avtaleverk i HTA som gjeld.

FULLMAKTER

Alle stillingar i Solund kommune skal normalt lønast etter HTA sine grunnløns plasseringar med dei unntak som fylgjer av denne planen.

Dersom det ved tilsetjing er aktuelt å gjere avvik frå HTA sine krav om stillingskodar og grunnløns plasseringar som ikkje fylgjer denne planen, skal dette gjerast av dei som har tilsetjingsmynde, jmf. tilsetjingsreglementet, i samråd med løns- og personalrådgjevar. All lønsfastsetjing skal vere innanfor gjeldande budsjettammer.

DEFINISJONAR

Garantiløn og lågaste årsløn er definerte i HTA kap. 4.1.

Grunnløn består av :

- Garantiløn, lågaste årsløn eller lokalt fastsett årsløn
- Eventuelle personlege tillegg den einskilde tilsette har
- Tillegg som den tilsette har i kraft av si stilling (leiart tillegg) eller andre lokalt fastsette tillegg.

PRINSIPP VED LØNSFASTSETJING

For arbeidstakarar i Solund kommune skal følgjande prinsipp ligge til grunn ved lønsfastsetjing:

Løn for kompetanse

- Utdanning
- Relevant erfaring

Løn for funksjon

- Oppgåver
- Ansvar

Likeløn

- Lik løn for arbeid av lik verdi uavhengig av kjønn
- Lik moglegheit for lønsutvikling for begge kjønn

LØNSFORHANDLING OG DRØFTINGAR

Lønsfastsetjing og justering av løn skjer vanlegvis ved tilsetjing i stilling og i lønsforhandlingar.

Det er etablert følgjande lønsforhandlingssystem:

- Framdriftsplan lønsforhandlingar: Kap. 3, 4 og 5
- Berekning av lønsmasse/berekningsutval: Kapittel 4
- Drøftingsmøte, HTA 3.2.1: Kap. 3, 4 og 5
- Frist for krav: Kap. 3 og 5 samla. Kap. 4 for seg
- Grunngeving av krav/drøftingsmøte: Kap. 4
- Arbeidsgjevar 1. tilbod: Kap. 4
- Forhandlingsdag: Kap. 3 og 5 samla. Kap. 4 for seg. Forhandlingar for kap. 4 skal i hovudsak skje før kap. 3 og 5.
- Ankefrist: Hovedavtalen (HA) del A § 6 2 for kap. 4.

Lønsforhandlingar skjer innanfor rammer som tek omsyn til kommuneøkonomien og resten av tariffområde. Utgangspunktet for forhandlingsramma er teknisk berekningsutval for inntektsoppgjera (TBU) sine berekningar for lønsutviklinga i kommunesektoren. Resultatet av forhandlingane skal gjelde frå 01.05. same år om ikkje anna er avtalt.

Sjå elles retningslinjer for lokale forhandlingar vedlegg 1.

LØNSFASTSETJING/LØNSJUSTERING

Ved tilsetjing gjeld fylgjande:

- Tilsette som har stillingar som kjem inn under HTA kap. 4 skal ha garantiløn/lågaste årsløn i samsvar med HTA kap. 4.
- Leiarar som kjem inn under HTA kap. 3 og tilsette som kjem inn under HTA kap. 5 får løna si fastsett lokalt.
- Administrasjonssjefen si løn vert fastsett av kommunestyret ved tilsetjing. Ordførar har ansvar for å gjennomføre årlege lønsforhandlingar med administrasjonssjefen.

LEIARSTILLINGAR KAP. 3

Lønsfastsetjinga for stillingar i kap. 3 vert berre gjennomført lokalt i kommunen.

Vurdering av leiarløn etter kap. 3 skal gjennomførast ein gong i året, og bør som hovudregel gjennomførast i tidsrommet, mellom 01.05 og 01.10 kvart år.

Verknadsdato skal setjast til 01.05 same år, dersom ikkje anna er avtalt.

Løn for leiarar i kap. 3 skal som utgangspunkt vere minst på høgde med høgaste løna til medarbeidarar som ein er leiar for, med unntak av lege/psykolog.

Leiarar i kap. 3 bør ha ei årleg lønsregulering som tek høgde for generelle sentrale tillegg for arbeidstakarar i kap. 4.

Det vert ikkje utbetalt tillegg for overtid eller ubekvem arbeidstid, jmf. arbeidsmiljøloven § 10-12, 1. og 2. ledd.

STILLINGAR I KAP. 5

Lønfastsetjinga for stillingar i kap. 5 vert gjennomført lokalt i kommunen.

Vurdering av løn etter kap. 5 skal gjennomførast ein gong i året, og bør som hovudregel gjennomførast i tidsrommet mellom 01.05. og 01.10. kvart år.

Verknadsdato skal setjast til 01.05 same år, dersom ikkje anna er avtalt.

Tilsette i kap. 5 bør ha ei årleg lønsregulering som tek høgde for generelle sentrale tillegg for arbeidstakarar i kap. 4.

LØN ETTER KOMPETANSEHEVING

Løn etter kompetanseheving kan bli gitt for kompetanseheving som er i tråd med Solund kommune sin kompetanseplan. Dette skal vere avtalt med næraste leiar før oppstart.

- Vekttal/studiepoeng for utdanning på høgskule- og universitetsnivå
- Utdanning utan vekttal/studiepoeng

Kompetanseheving som ikkje er ein del av kompetanseplanen til Solund kommune gir ikkje lønsauke med mindre det er skriftleg avtala på førehand med næraste leiar at vidareutdanninga er relevant og skal gje lønsauke.

Fastsetting av kompetansetillegg i kap. 4

KOMPETANSETILLEGG FOR UTDANNING MED STUDIEPOENG

Løn etter kompetanseheving på høgskule- og universitetsutdanningsnivå vert gitt ut frå fylgjande retningslinjer:

- Gjeld for utdanningar med fullført eksamen
- Løn etter kompetanseheving vert gjeve for utdanning som den tilsette har skaffa seg etter at vedkomande tiltredde i stilling, og vert gjeve med verknad frå den datoen vitnemålet er lagt fram.
- Nytilsette får kompetansetillegget i tillegg til minsteløn etter tabell. I stillingar som er direkte plassert skal løna reflektere kompetansen.
- Tillegga skal justerast i samsvar med stillingsprosenten.

Desse stillingsgruppene får fylgjande lønstillegg for relevant kompetanseheving/utdanning på høgskule-/universitetsnivå med bakgrunn i fylgjande studiepoeng:

Stillingsgruppe	15 STP	30 STP	45STP	60 STP
Gruppe 1: Fagbrevutdanna Fagbrevutdanna med 1-årig fagskuleutdanning	Kr. 5000	Kr. 10 000	Kr. 15 000	Kr. 20 000

Gruppe 2. Lærer og stillingar med krav om 3-årig U/H-utd Adjunkt og stillingar med krav om 4-årig U/H-utd Adjunkt med tillegg og stillingar med krav om 5-årig U/H-utd Lektor og stillingar med krav om mastergrad	Kr. 5000	Kr. 10 000	Kr. 15 000	Kr. 20 000
---	----------	------------	------------	------------

Merknad:

- Ein får berre maksimalutteljing for 20 stp med kr. 20 000 sjølv om ein tek utdanning utover dette – td. 2x 60 stp.
- Kompetansetillegget vert utbetalt etter gjennomført og dokumentert studiepoeng sjølv om ikkje heile studiet er gjennomført og vitnemål ligg føre.

OPPRYKK I LØNSGRUPPE

Ved opprykk i ny lønsgruppe vert det ikkje gjeve kompetansetillegg etter pkt. 8.3.1.1 i tillegg til opprykket – det vil sei at ein ikkje får utteljing for same kompetanse to gongar.

KOMPETANSETILLEGG FOR UTDANNING UTAN STUDIEPOENG

Løn etter kompetanseheving vert gitt ut frå fylgjande retningslinjer:

- Gjeld for utdanningar der det er gjennomført avsluttande prøve med eksamensbevis/dokumentasjon
- Løn etter kompetanseheving vert gitt for utdanning som den tilsette har skaffa seg etter at vedkomande tok til i stillinga, og vert gitt med verknad frå den datoen vitnemålet (dokumentasjonen) er lagt fram.
- Nytilsette får kompetansetillegget i tillegg til minsteløn. I stillingar som er direkteplassert skal løna reflektere kompetansen.
- Tillegga skal justerast i samsvar med stillingsprosenten.
- Ein får maksimal utteljing med kr. 20 000 sjølv om ein tek utdanning utover dette.
- Tillegga skal kome i tillegg til grunnløna og inngår ikkje i denne.
- Ein tilsett skal ikkje få løn for same kurs/utdanning to gongar. Er ein i tvil om dette skjer, skal partane drøfte dette.

Det vert gitt fylgjande lønstillegg for relevant kompetanseheving/utdanning:

47 dagar/ 3 mnd Kr. 5 000	95 dagar/ 6 mnd Kr. 10 000	122 daga/ 9 mnd Kr. 15 000	190 dagar/12 mnd Kr. 20 000
------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------

Merknad:

- Tal dagar inkluderer/omfattar: Kursdagar, to dagar per innlevert oppgåve og prøvedagar/eksamensdagar
- Ein kan slå saman fleire relevante utdanningar i eit samla krav.

Fastsetting av kompetansetillegg i kap. 5

Kompetansetillegg kap. 5 vert fastsett i samband med dei årlege lokale forhandlingane.

REKRUTTERINGS- OG STABILISERINGSTILLEGG

Rekrutteringstillegg

I stillingar kor det er vanskelig å rekruttere kan kommunen gje inntil kr 20 000 i rekrutteringstillegg utover minsteløn tariff ved tilsetjing. Tillegget inngår i grunnløna. Tillegget vert regulert ut frå stillingsprosent. Tillegget vert ikkje gitt til tilsette som berre har timelønsstilling.

Stabiliseringstillegg

Halde på personale. Tillegg på inntil kr 20 000 per år kan bli gitt som stabiliseringstillegg for å behalde tilsette

Sjukepleiarar

Tilsette med stillingskode 7174 Sjukepleiar får eit årleg tillegg på kr. 7000 utover grunnløn basert på den tilsette si kompetanse/minsteløns plassering.

Studentar med relevant utdanning

Studentar som tar høgare utdanning innan eit relevant fagfelt vert løna særskilt om dei tek faste eller mellombelse stillingar.

- Tilsette som har eit år høgskuleutdanning (60 studiepoeng) får eit tillegg på kr. 10 000 per år på assistentløn
- Tilsette som har to år høgskuleutdanning (120 studiepoeng) får eit tillegg på kr. 20 000 per år på assistentløn.

Stillingskode 6572 assistent skal nyttast om desse ikkje har anna godkjent utdanning.

FLYTTEGODTGJERSLE

Solund kommune kan gje flyttegodtgjersle mot to års bindingstid til tilsette i faste stillingar og tilsette i midlertidige stillingar ut over 2 års tid. Reglane gjeld for tilsette som flyttar til Solund kommune.

Vedtak om flyttegodtgjersle må vere avklart før tilsetjing, og skal dekkast av eininganes eige budsjett.

Dersom den tilsette sluttar i kommunen etter eige ønskje innan 2 år, må den godtgjersla som er motteken refunderast i høve til den bindingstida som står att (x 24 deler).

Det vert ikkje sett bindingstid for flyttegodtgjersle under kr 1 000. Summar under kr 1 000 vert ikkje krevd inn.

Dersom flyttegodtgjersle vert innvilga, dekker kommunen 75 % av fylgjande utgifter:

- Legitimerte utgifter til lasting, sending og forsikring av flyttegods.
- Ein føreset at den tilsette hentar inn minimum 3 anbod for flytting og forsikring, og nyttar det som er rimelegast for kommunen.
- Reiserefusjon utanfor landets grenser må det søkjast om særskilt i kvart enkelt tilfelle.

Flyttegodtgjersle er begrensa opp til kr 30 000.

FUNKSJONSTILLEGG

Funksjonstillegg inngår ikkje i grunnløna, og er uavhengig av stillingsstorleik.

Sektorleiarar og leiarar under sektorleiar har ansvarskompensasjon i si ordinære løn og skal ikkje ha funksjonstillegg.

Verneombod

Verneombodet skal ha eit fast tillegg på kr. 2000 per år

Hovudverneombod

Hovudverneombodet skal ha eit fast tillegg på kr. 3000 per år, dette kjem i tillegg til funksjonstillegg for verneombod på kr. 2000, samla kr. 5000 per år.

Brannvernleiar

Brannvernleiar skal ha eit fast tillegg på kr. 2000 per år.

Fagleg leiar/rettleiar for lærling

Fagleg leiar for lærling skal i utgangspunktet kompenseras gjennom redusert arbeidsmengde. Der det ikkje er mogleg skal kompensasjonen vere kr. 10 000 per år.

FUNKSJONSTILLEGG I UNDERVISNINGSSSEKTOREN

Med bakgrunn i sentral forbundsvis særavtale (SFS) 2213 er det oppretta godtgjersle for funksjonar i skulen. Rektor kan, etter drøfting med HTV/UDF opprette/endre/fjerne funksjonstillegg.

- Ledige funksjonar vert utlyst internt.
- Funksjonstillegget opphøyrer om funksjonen opphøyrer.
- Ved nedlegging av lokalt oppretta funksjonar som er finansiert av midlar frå lokale forhandlingar forhandlast det om eventuelle endringar i godtgjersla, jf. SFS 2213, 9.1 *Godtgjøring for funksjoner:*

«Undervisningspersonale som tillegges midlertidige funksjonsoppgaver, kan gis et kronetillegg pr. år/måned så lenge de har slike oppgaver. Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønnsfastsetting. Godtgjøring for funksjonsoppgaver fastsettes i forhandlinger som kan delegeres til skolene når partene er enige.

Godtgjøringen følger den enkelte arbeidstaker så lenge vedkommende har funksjonsoppgavene. Ved endring i funksjonsoppgavene eller skifte av innehaver, forhandles det om eventuelle endringer i godtgjøringen.

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjonsgodtgjøringen gjelder:

- *Ved endring eller oppretting av nye funksjoner vedtas arbeidsgivers siste tilbud.*
- *Ved skifte av innehaver (uten endringer) viderføres tidligere godtgjøring.*
- *Tilleggene er pensjonsgivende».*

Ved evt. nedlegging av lokalt oppretta funksjoner som er finansiert av midlar frå lokale forhandlingar, skal lønnstillegget reknas inn i grunnløna til dei arbeidstakarane som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

- Funksjonstillegg inngår ikkje i grunnløna og er uavhengig av stillingsstorleik.
- Ved semje mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar kan funksjonstillegg delast mellom fleire lærarar i ein tidsavgrensa periode.

Sjå elles oppdaterte funksjonstillegg i undervisningssektoren vedlegg 2

ADMINISTRATIVE GODTGJERSLE

Solund kommune kan gje administrative godtgjersle etter drøftingar med tillitsvalde.

SÆRAVTALAR

I tillegg har Solund kommune inngått fylgjande lokale særavtalar om godtgjering for deler av verksemda:

- Arbeidsklede barnehage/SFO
- Arbeidssko helse- og omsorg
- Brannvernet

VEDLEGG

Vedlegg 1: Retningslinjer for lokale forhandlingar

Vedlegg 2: Funksjonstillegg i undervisningssektoren

VEDLEGG 1 RETNINGSLINER FOR LOKALE FORHANDLINGAR

Føremål

Å sikre gode prosessar slik at det vert gjennomført reelle lokale forhandlingar.

FRAMDRIFTSPLAN FOR LOKALE FORHANDLINGAR

Kva	Tidspunkt	Ansvarleg
Lønspolitiske drøftingar	August	Adm.sjef
Sette lokal pott	August	Adm.sjef
Utsending av lønsstatistikk	August	Adm.sjef
Innlevering krav	September	Tilsette
Fremje krav (prioritere og grunngje)	September	Arbeidstakarorganisasjon
Vurdere krav (prioritere og grunngje)	September	Einingsleiar
Tilbod frå arbeidsgjevar	September	Adm.sjef
Lokale forhandlingar	September	Adm.sjef
Informasjon om resultat til einingsleiar	September/oktober	Adm.sjef
Informasjon om resultat til einskilde tilsett	September/oktober	Personal
Informasjon om endring av løn til lønsansvarleg	Oktober	Personal
Evaluere lokale forhandlingar	Oktober/november	Adm.sjef

Lønspolitiske drøftingar (HTA 3.2.1)

Solund kommune drøftar årleg bruken av dei ulike forhandlingsheimlane med dei hovudtillitsvalde. Lønspolitiske drøftingar finn stad på eige møte. HTV med sitt lokale forhandlingsutval vert kalla inn.

Arbeidsgjevar kallar inn til møte og sakslista tek opp mellom anna:

- Erfaring tidligare forhandlingar
- Tidsramme for forhandlingane
- Informasjon om forhandlingsutval frå arbeidstakar og organisasjonane
- Kven forhandlingane skal omfatte, inkludert i høve til tilsette som ikkje er organisert
- Lokal lønspolitikk og kriteriar
- Tydelige prioritering og grunngjeving
- Kva statistikk og kva lønsopplysningar arbeidsgjevar skal leggje fram i samband med forhandlingane
- Rutinar for informasjon om resultat av forhandlingane

Lokal pott

Forhandlingsutvalet til Solund kommune fastset kor stor den lokale potten er i lys av signal frå sentrale forhandlingar, generell lønsutvikling og økonomiske rammer for kommunen.

Innlevering av krav

Den einskilde tilsette sender sitt krav til sin organisasjon. Kravskjema kan ein få hjå sin arbeidstakarorganisasjon eller arbeidsgjevar.

Fremje krav

Det er arbeidstakarorganisasjonane som fremjar krav og forhandlar på vegne av sine medlemmar. Arbeidstakarorganisasjonane førebur ei prioritering og grunngjeving av krava, og står fritt til å prioritere tilsette som ikkje sjølv har sendt inn krav.

Vurdering av krav

Einingsleiar skal leggje fram ei liste til adm.sjef over kven arbeidsgjevar skal prioritere ved forhandlingane. Einingsleiar skal grunngje si prioritering. Arbeidsgjevar står fritt til å prioritere tilsette som ikkje sjølv har sendt inn krav.

Tilbod frå arbeidsgjevar

Arbeidsgjevar utarbeider eit tilbod på bakgrunn av prioriteringar gjort av leiargruppa, og gir 1.tilbod til arbeidstakarorganisasjonane på innleiande møte på forhandlingsdagen. 1.tilbod bør ikkje omfatta for stor del av den lokale potten. Tilbodet skal omfatte eventuelle tilbod til tilsette som ikkje er organisert.

Lokale forhandlingar

Det vert normalt satt av ein dag til dei lokale forhandlingane. Arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane møter med sine forhandlingsutval. I eit innleiande felles møte med alle arbeidstakarorganisasjonane går partane gjennom planen for dagen. Det vert normalt helde forhandlingar mellom den einskilde organisasjon og Solund kommune.

- Rekkefølge vert avgjort ved loddtrekning.
- Alle organisasjonane skal ha høve til å presentere sine argument for krava før arbeidsgjevar eventuelt gir nytt tilbod.
- Organisasjonane skal haldast oppdatert på eventuelle endringar i arbeidsgjevars sitt tilbod undervegs.
- Informasjon om endring i tilbod kan presenterast i felles møte eller delast ut skriftleg. Arbeidsgjevar er ansvarleg for at dei ulike organisasjonane har tilgang til lokale kor dei kan jobbe.
- Det vert normalt ikkje helde fleire enn tre forhandlingsrundar med kvar av organisasjonane.

Informasjon om resultat

Arbeidsgjevar skriv referat frå forhandlingsdagen og førebur forhandlingsprotokoll med resultatet av forhandlingane. Det vert skrivne protokoll for kvar arbeidstakarorganisasjon i to eksemplar for signering av forhandlingsutvala til begge parter.

Brev med melding om resultat vert sendt frå arbeidsgjevar til den einskilde tilsette. Økonomikontor får kopi av resultat/protokoll.

Evaluering

Evalueringsmøte etter lokale forhandlingar finn stad i samband med HTV møte som vert helde i oktober/november.

VEDLEGG 2 FUNKSJONSTILLEGG I UNDERVISNINGSEKTOREN

Funksjon:	Beløp per år:	
Kontaktlærer	Kr. 28 500,-	<i>Av dette er kr. 12 000,- per år etter SFS 2213.</i>
Rådgjevar/sosiallærer	Kr. 12 000,-	
Rådgjevar lokalt	Kr. 5 000,-	
EDB funksjon	Kr. 16 000,-	
Skuleleiar	Kr. 4 000,-	
Stedfortreder rektor	Kr. 1 000,-	
Gruppeleiarfunksjon	Kr. 6 400,-	
Vikarkoordinator	Kr. 14 400,-	
HTV kommune	Kr. 4 000,-	

Samlingsstyrar:	Beløp per år:	
Uteskule	Kr. 2 980,- (0,5)	
Fyrstehjelp	Kr. 1 600,-	
Musikk:	Kr. 7 960,-	
Natur og miljø	Kr. 5 560,-	
Gymnastikk	Kr. 6360,-	
Forming	Kr. 10 360,-	
Heimkunnskap	Kr. 7 160,-	
Audio/video	Kr. 7 960,-	

Irene Sanden
Løns- og personalrådgjevar