



Lønspolitisk plan

for Suldal kommune

– ein lærande organisasjon



Skattkammeret Suldal
Eksotisk, aktiv og trygg

Vedtatt i kommunestyret 19.05.2020

Innholdsliste

1. Innleiing	3
2. Målsetjing	3
3. Rammevilkår	3
4. Organisering av forhandlingsansvaret.....	4
5. Kompetanse.....	4
6. Kriteria for lønsvurdering ved lokale lønsforhandlingar	5
7. Prosess ved lokale lønsforhandlingar	6
8. Seniorpolitikk.....	7
9. Lønssamtale.....	7
10. Lønnsfastsetjing ved nytilsetjing	7
11. God forhandlingsskikk	7
12. Rullering.....	7

1. Innleiing

Hovudtariffavtalen (HTA) føreset ein lokal lønspolitikk som skal vera kjent for alle tilsette. Suldal kommune laga ny lønspolitisk plan i 2012 som vart rullert i 2014. Vidare er planen revidert i 2020. Lønspolitikken skal byggja på to fundament: arbeids- og/eller stillingsvurdering og personvurdering basert på kjente kriterium. Konkurransedyktig løn er eit mål. Det er ønskja at løn vert nytta som eit personalpolitisk verkemiddel, og at lønspolitikken difor må bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivera til meir heiltid
- behalda, utvikle og rekruttere ([Suldal kommune – Plan for å behalde og rekruttere](#))
- sikre kvalitativt gode tenester
- fremja og ivareta likestilling mellom kjønna

Vår lønspolitiske plan byggjer på HTA.

Suldal kommune sin lønspolitiske plan skal vera eit arbeidsreiskap til hjelp i lokale lønsforhandlingar, og den skal vera retningsgjevande for kva som vert lagt til grunn for lokal lønsdaning. Det er spesielt viktig at kriteria i kapittel 6 vert gjort kjent blant dei tilsette. Lønspolitikken er ein del av arbeidsgjevarpolitikken, og skal som ein del av heilheita bidra til at kommunen når dei måla som er sett.

Fleirtalet av dei tilsette får si løn fastsett både sentralt og lokalt, medan nokre får all si løn fastsett lokalt. Meir informasjon om dette vil du finne under kapittel 7: Prosess ved lokale lønsforhandlingar. Kriteria som vert lagt til grunn ved lønsfastsetjing er dei same for alle tilsette, men i tillegg er det nokre eigne punkt for dei som har leiarstillingar.

2. Målsetjing

Lokal lønspolitikk vert nytta som eit strategisk verkemiddel i utviklinga av kommunen og det kommunale tenestetilbodet. Den skal bidra til at kommunen når sine mål, sikra godt kvalifiserte medarbeidarar og stimulera til trivsel, utvikling og god arbeidsinnsats.

3. Rammevilkår

Hovudtariffavtalen

Vår lokale lønspolitiske plan byggjer på HTA.

Likestilling

Kvinner og menn vert handsama likt når det gjeld vurdering av løn og høve til avansement i Suldal kommune.

Arbeidsgjevarpolitikk

Det vert vist til gjeldande dokument. ([Suldal kommune - Arbeidsgjevarpolitikk](#))

Uorganiserte arbeidstakarar

Arbeidsgjevar er ansvarleg for lønsfastsetjinga til dei uorganiserte arbeidstakarane.

Dei har ingen forhandlingsrett. Ved lokale forhandlingar skal argeidsgjevar tilby uorganiserte lønstilbod tilsvarande tilbod 1. Uorganiserte skal ikkje få tilsvarande oppgjer som organisasjonane forhandlar fram for sine medlemmer. Dette gjeld uavhengig av om medlemma er organisert i kapittel 3,4 eller 5.

Heile stillingar

Kommunen vil leggja til rette for heile stillingar.

Omfang

Alle tilsette i Suldal kommune vert omhandla av lønspolitisk plan.

Dei som er vikarar vert normalt ikkje teke med i lokale forhandlingar.

Prosjektstillingar får vurdert si løn i lokale forhandlingar jf. det kapitlet dei er knytt til.

4. Organisering av forhandlingsansvaret

Forhandlingsutval blir oppnemnd av rådmannen. Løn ved tilsetting følger tariff eller blir fastsett av rådmann eller den som har delegert ansvar.

Rådmannen får si løn vurdert årleg av formannskapet.

5. Kompetanse

Dette kapitlet gjeld ikkje for dei som er direkte lønsplassert i kap. 3 og 5.

Assistentar som tek fagutdanning vil få endra lønsplassering til fagarbeidar frå den 1. i månaden etter at vitnemål er levert.

Ansiennitet for ufaglærte vert rekna frå fylte 18 år.

Ansiennitet for fagarbeidar vert rekna frå fylte 20 år, med mindre tariffavtalen gir betre utteljing.

Tilsette som tek relevant tilleggstudanning for den stillinga dei har skal plasserast inn på ny stillingskode frå den 1. i månaden etter at vitnemål er levert.

Utteljing for kompetanse som gjev studie- eller fagskulepoeng

For studiar på 15 studie-/fagskulepoeng eller meir vert det gjeve eit tillegg på løna på kr 5 000,-
For studiar på 30 studie-/fagskulepoeng eller meir vert det gjeve eit tillegg på løna på kr 10 000,-
For studiar på 45 studie-/fagskulepoeng eller meir vert det gjeve eit tillegg på løna på kr 15 000,-
For studiar på 60 studie-/fagskulepoeng eller meir vert det gjeve eit tillegg på løna på kr 20 000,-

Tillegga vert gjeve på toppen av årsløna, og tel med utgangspunkt i 100 % stilling. Dersom ein arbeidstakar med tillegg for kompetanse vert flytta til ei høgare lønsgruppe så fell tillegget bort. Maks utteljing for kompetanse vil vera på kr 20 000,- uavhengig av talet på studiar eller studie-/fagskulepoeng. Studiet må vera relevant og godkjent av arbeidsgjevar for å gje utteljing.

Utteljing for kompetanse som ikkje gjev studie- eller fagskulepoeng

Studie som ikkje gjev studie-/fagskulepoeng vert vurdert individuelt i samsvar med intensjonane i HTA.

Tidspunkt for utbetaling

Løn for kompetanse vert utbetalt frå den 1. i månaden etter at vitnemål er levert. Lønsauka vert ikkje teke av lokal pott.

Kompetansehevingsplan

Vedteken kompetansehevingsplan vil vera retningsgjevande for utteljing for kompetanse i lokale forhandlingar. ([Suldal kommune – Strategisk kompetanseplan](#))

6. Kriterie for lønsvurdering ved lokale lønsforhandlingar

Løn vert fastsett ut frå stillinga sitt ansvars- og funksjonsområde og arbeidstakaren sin kompetanse, innsats, prestasjon og resultatoppnåing. Det er eit leiaransvar å foreta vurderingar av medarbeidarane sine etter kriteria nedanfor. Følgjande individkriterium skal vektleggast ved lønsfastsetjing:

Ansvar

- Visar vilje til å ta på seg nye oppgåver innafør ansvars- og funksjonsområde for stillinga
- Følgjer lojalt opp dei rammene som er fastlagt
- Tek ansvar for fagleg og personleg eigenutvikling innafør dei rammer og ressursar arbeidsgjevar gir
- Bidrar til å skapa eit godt og inkluderande arbeidsmiljø

Kompetanse

- Visar vilje og initiativ til vidare- og etterutdanning i samsvar med arbeidsgjevar sine prioriterte tiltak.

Arbeidsinnsats

- Nyttiggjer eigen kompetanse og erfaring
- Visar sjølvstendig og målretta innsats
- Utnyttar arbeidstida effektivt
- Oppnår resultat i høve mål
- Visar kreative evner i oppgåveløysinga

Initiativ og omstilling

- Visar initiativ til forenkling og effektivisering av eksisterande rutinar og arbeidsoperasjonar
- Visar evne til omstilling, fleksibilitet og nytenking

Samarbeidsevne og kommunikasjon

- Samarbeidar uavhengig av personlege oppfatningar og haldningar
- Delar kunnskap med kollegaer og andre
- Kommuniserar godt både internt og eksternt.

Leiarar

I tillegg til dei generelle lønskriteria som gjeld for alle arbeidstakarar, vert det stilt spesielle krav til leiarane.

Leiarar må kunna:

- Motivera, stilla krav til, gi støtte, rettleiing og tilbakemelding til sine medarbeidarar
- Organiserer og fordeler arbeidsoppgåver på ein god måte
- Utvikla samarbeid bygd på openheit, tillit og medverknad. Både internt i eininga, mellom einingar og mot andre aktørar i samfunnet.
- Skapa eit godt og inkluderande arbeidsmiljø
- Opptre lojalt, synleg og truverdig som representant for arbeidsgjevar
- Ha god dialog med tillitsvalde og verneombod

7. Prosess ved lokale lønsforhandlingar

Kommunen vil retta seg etter: Retningsliner for lokale forhandlingar - God forhandlingskikk (jf Vedlegg 3 i Hovudtariffavtalen)

Drøftingar

Det vert gjennomført drøftingsmøte før lokale forhandlingar.

Forhandlingsutval

Arbeidsgjevar stillar med sitt forhandlingsutval inkl. sekretær.

Organisasjonane skal melda frå om sine forhandlingsutval på drøftingsmøta, eller ved innlevering av krava. Det er forventa at forhandlingsutvala er samansett av lokale representantar. Innanfor kvar hovudsamanslutning er det høve til å forhandle for kvarandre. Arbeidsgjevar oppmodar dei små organisasjonane om å nytta seg av dette. I utgangspunktet er det ikkje ønskeleg at nokon forhandlar for seg sjølv, men det er høve til det.

Arbeidsgjevar opnar også for at dei minste organisasjonane kan henta forhandlingshjelp frå nabokommunar, eller ved regionale og sentrale representantar på telefon eller Skype.

Kapittel 3

Leiargruppa, einingsleiarar og avdelingsleiarar høyrer til i kapittel 3. Dei får all si løn fastsett lokalt i årlege forhandlingar. Det vert ført forhandlingar med organisasjonane for dei som er organisert.

Kapittel 4

Majoriteten av dei tilsette er innanfor dette kapitlet. Dei får si løn fastsett både sentralt og lokalt. (Dette gjeld sjukepleiarar, lærarar, barnehagelærarar, fagarbeidarar, teknisk personell m.fl.)

Funksjonar vert oppretta i lokale lønsforhandlingar. Det er eit mål om å halda talet på funksjonar på eit minimumsnivå.

Kapittel 5

Dei tilsette får all si løn fastsett lokalt i årlege forhandlingar. (Dei fleste tilsette i dette kapitlet har høgare akademisk utdanning.)

Funksjonar vert oppretta i lokale lønsforhandlingar. Det er eit mål om å halda talet på funksjonar på eit minimumsnivå.

Overføring til ny lønsgruppe

Flytting mellom kapitla 3, 4 og 5 kan skje ved tilsetjing i stilling, elles i samband med overgang mellom tariffperiodane.

Evalueringsmøte

Det skal haldast evalueringsmøte etter gjennomføring av lokale forhandlingar. Dette vert halde felles for alle kapitla.

Andre lønsforhandlingar

Lønsforhandlingar mellom dei ordinære forhandlingane skal skje i tråd med tariffavtalen.

8. Seniorpolitikk

Suldal kommune viser til gjeldande seniorpolitikk. ([Seniorpolitiske retningslinjer](#))

9. Lønssamtale

Det vert vist til HTA kapittel 3, § 3.2.2.

10. Lønnsfastsetjing ved nyttilsetjing

- Løna ved nyttilsetting skal ta utgangspunkt i utdanning, erfaring, funksjon, ansvar og gjeldande praksis.
- Suldal kommune skal ha konkurransedyktige vilkår. Konkurransedyktig løn er eit mål.
- Fullført utdanning skal tilleggast avgjerande vekt ved lønsfastsetting. I tillegg skal ansiennitet og relevant erfaring vektleggast.

11. God forhandlingskikk

Det vert elles vist til vedlegg 3 i HTA Retningslinjer for lokale forhandlingar – God forhandlingskikk.

12. Rullering

Planen skal reviderast i samband med skifte av kommunestyre kvart fjerde år. Planen skal rullerast i samband med ny tariffperiode anna kvart år.