

Lønnspolitisk plan 2022

INNHold

Lønnspolitisk plan for Sokndal kommune

Del 1 Overordnede retningslinjer - avtaleverk og forhandlingsordninger

1.0 Hovedavtalen – tariffpartenes rammeverk

1.1 Hovedtariffavtalen – forhandlingsordninger og lønnsbetingelser

1.1.1 Lønnsforhandlinger

1.1.2 Annen lønnsregulering

1.1.3 Lønnssamtaler

1.1.4 Vurderingsgrunnlag ved lokale lønnsforhandlinger

1.1.5 Lokale lønnsforhandlinger

Del 2 Verktøy og oversikter - lønn, ansiennitet, kompetanse og tillegg

2.0 Lønns- og ansiennitetsbetingelser i Sokndal kommune

2.1 Videreutdanning og kompetanseheving

2.1.1 Lønn for studenter under utdanningsforløpet

2.1.2 NOKUT

2.2 Tillegg og tilpasninger

2.2.1 Lønnsbestemmelser for undervisningspersonale uten godkjent utdanning

2.2.2 Funksjonstillegg

2.2.3 Turnus- og arbeidstidstillegg

Del 3 Rekruttering - kompetansebehov i dag og i fremtiden

3.0 Rekruttere og beholde

3.1 Krav om høyskolekompetanse

LØNSPOLITISK PLAN FOR SOKNDAL KOMMUNE

Å være ansatt i Sokndal kommune er å være del av en endringskultur. For at ansatte skal opprettholde sin fagkompetanse kreves det at de kontinuerlig tar til seg ny kunnskap. Men

lærling og avlæring er like viktig - innovasjon som skaper nye arbeidsoppgaver kan erstatte gamle gjøremål.

Sokndal kommune utarbeider årlig en opplæringsplan der nåværende og fremtidige kompetansebehov kartlegges og analyseres. Dette må sees i sammenheng med virksomhetens samfunnsoppdrag. På bakgrunn av planen gjennomføres kompetansehevende tiltak. Både arbeidsgiver og den enkelte ansatte har et gjensidig ansvar for å utvikle og dele kompetanse, og å ruste seg for fremtidens krav.

Den overordnede målsetningen for Sokndal kommune som arbeidsgiver er å ha tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft til å utføre det samfunnsoppdraget vi er satt til. For å lykkes med dette må vi føre en konkurransedyktig lønnspolitikk som gjør oss i stand til å rekruttere og beholde arbeidstakere. Da må vi sammenlikne oss med både offentlige og private arbeidsgivere i regionen.

Hovedtariffavtalens kapittel 3.2 slår fast at kommunen skal utarbeide en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte. Utarbeidelsen av «*Lønnspolitisk plan*» for Sokndal kommune har skjedd i nært samarbeid med de hovedtillitsvalgte og i dialog med de ansattes organisasjoner. Planen vedtas av Administrasjonsutvalget og kommunestyret, og skal revideres i etterkant av hovedtariffoppgjøret hvert andre år. Bestemmelser som følger av endringer i sentrale avtaler oppdateres fortløpende.

Planen skal gjøre tilgjengelig en tydelig og forutsigbar lønnspolitikk for både arbeidssøkere og ansatte. Den skal på en enkel måte beskrive sentral og lokal lønnsdannelse, hvilke lønns-, utdannings- og karrieremuligheter som finnes, og redegjøre for kommunens utfordringer og prioriteringer knyttet til rekruttering og forhandlinger.

Lønnspolitisk plan og lønn skal:

- Bidra til å sikre et godt tjenestetilbud for innbyggerne
- Rekruttere riktig kompetanse og arbeidskraft på rett nivå
- Beholde arbeidstakere i organisasjonen
- Motivere til kompetanseheving og videreutdanning
- Legge til rette for karriereutvikling
- Fremme likestilling og heltid blant kommunens ansatte

1.1 HOVEDTARIFFAVTALEN – FORHANDLINGSORDNINGER OG LØNSBETINGELSER

Annethvert år er det hovedforhandlinger mellom de sentrale partene i kommunesektoren. Da inngår KS og arbeidstakerorganisasjonene en Hovedtariffavtale på vegne av sine medlemmer. Den avgjør lønns- og arbeidsbetingelser for mange ansatte. Sammen med Hovedavtalen og Lønnspolitisk plan danner den utgangspunkt for lokale lønnsforhandlinger. I lokale forhandlinger avtaler kommunen som arbeidsgiver og den enkelte arbeidstakerorganisasjon lokale lønnstillegg og -ordninger. ---

1.1.1 LØNSFORHANDLINGER

Kommunen har et forhandlingsutvalg bestående av Kommunedirektør og personalrådgiver. Hovedtariffavtalen sine ulike kapitler fastsetter hvordan alle ansatte skal sikres en lønnsutvikling:

Kapittel 3.4.1 – toppledere

Dette gjelder kommunedirektøren og kommunalsjefene. Avlønning for ledere skal vurderes/forhandles om en gang per år.

Kapittel 3.4.2 – ledere

Dette gjelder ledere med budsjett-, økonomi- og personalansvar med stillingskode 9xxx, og utgjør ca. 5 % av de kommuneansatte. Disse får lønnsutvikling i årlige lokale forhandlinger.

Kapittel 3.5 – hovedtillitsvalgte og fellestillitsvalgte (Endres)

Dette gjelder tillitsvalgte fra de ansattes organisasjoner som er frikjøpt fra den «vanlige» stillingen sin. Disse får lønnsutvikling i årlige sentrale tarifforhandlinger eller –justeringer, og etter årlige lokale drøftinger.

Kapittel 4.2.1 – ufaglærte, fagutdannede eller universitets-/høyskoleutdannede

Dette gjelder grupper av ansatte med ulik fagbakgrunn og stillingskode fra 6xxx til 7xxx, og utgjør ca. 90 % av de kommuneansatte. Disse får lønnsutvikling i årlige sentrale tarifforhandlinger eller –justeringer, og normalt annethvert år i eventuelle lokale forhandlinger.

Kapittel 5.1 – universitets-/høyskoleutdannede, akademikere og rådgivere

Dette gjelder enkeltstående ansatte og ledere med høyere akademisk utdanning og stillingskode 8xxx, og utgjør ca. 5 % av de kommuneansatte. Disse får lønnsutvikling i årlige lokale forhandlinger.

1.1.2 ANNEN LØNSREGULERING

I tillegg kan arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt forhandle etter følgende hjemmel i hovedtariffavtalen:

Kapittel 4.2.2 – særskilte forhandlinger

Forhandlinger ved betydelige endringer av organisering, ansvar kompetanse eller bemanning.

Kapittel 4.2.3 – beholde og rekruttere arbeidstakere

Forhandlinger ved spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere.

Kapittel 4.2.4 – kompetanse

Forhandlinger om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Kapittel 5.2 – annen lønnsregulering

Forhandlinger ved spesielle behov for å rekruttere eller beholde arbeidstakere, eller ved vesentlig endring av stilling.

1.1.3 LØNNSUTVIKLINGSSAMTALER

Ansatte som ønsker det kan med hjemmel i Hovedtariffavtalen kapittel 3.2.2 be om en lønnsutviklingssamtale. Lønnsutviklingssamtalen kan være et virkemiddel både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Tidspunktet for samtalen skal avtales innen 14 dager etter at ønsket er fremsatt, og samtalen foregår mellom den ansatte og nærmeste leder, og eventuelt en tillitsvalgt. Under lønnsamtalen skal partene drøfte hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling. Dersom den ansatte ber om referat skal leder føre dette fra samtalen.

1.1.4 VURDERINGSGRUNNLAG VED LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

Sokndal kommune følger den økonomiske rammen som avtales mellom tariffpartene sentralt. Arbeidsgiver legger til grunn at det over tid må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i hovedtariffavtalen. Forhandlingene skal ta utgangspunkt i blant annet situasjonen i arbeidsmarkedet, kommunens økonomiske situasjon og lønnsutviklingen i tariffområdet.

Under lokale lønnsforhandlinger avtaler arbeidsgiver og tillitsvalgte lønnsutviklingen for grupper av ansatte og enkeltpersoner. Ansatte kan formidle sine lønnsforventninger og -krav til sine tillitsvalgte. Kommunalsjefene skal undersøke behov i sine tjeneste-/stabsområder.

Sammenlikninger og vurderingsgrunnlag varierer for de ulike kapitlene:

Kapittel 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3

Det forhandles personlig lønn på bakgrunn av blant annet rekrutteringssituasjonen, ansvar og kompleksitet, resultater, lederskap samt endringsprosesser.

Kapittel 4.2.1

Det forhandles lønnsstiger eller personlig lønn på bakgrunn av blant annet rekrutteringssituasjonen, kompetanse, ansiennitet, samt ansvar og kompleksitet.

Kapittel 5.1

Det forhandles personlig lønn på bakgrunn av blant annet rekrutteringssituasjonen, stillingens kompleksitet, kompetanse, fagutøvelse, samt ansvar.

1.1.5 LOKALE LØNSFORHANDLINGER

Årlige lønnsforhandlinger mellom de lokale partene skal sikre lønnsutvikling for de ansatte som kun har lokal lønnsdannelse, og gjøre nødvendige lokale tilpasninger i lønnsprofilen for grupper med sentral lønnsdannelse.

Sokndal kommune fører sentraliserte lønnsforhandlinger med hver enkelt arbeidstakerorganisasjon. Ved forhandlinger i kapittel 4.2.1 gjennomføres minst et felles drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og de ansattes representanter. Ved forhandlinger i kapittel 3.xx og 5.1 gjennomføres minst ett felles drøftingsmøte mellom de samme partene. Det gjennomføres et evalueringsmøte etter at lønnsforhandlingene er gjennomført.

Den økonomiske rammen tar utgangspunkt i sentrale tarifforhandlinger og kommunens økonomiske situasjon. Fordelingen mellom de ulike tjenesteområdene og ulike faggrupper skjer med bakgrunn i kommunens rekrutteringssituasjon, behovet for å utjevne uønskede skjevheter, og etter de kriterier som fremgår for lønnsfastsettelse i det enkelte kapittel. Det vises for øvrig til Hovedtariffavtalen kapittel 3 punkt 3.2 om lokal lønnspolitikk.

2.0 LØNS- OG ANSIENNITETSBETINGELSER I SOKNDAL KOMMUNE

Ved ansettelse foretar kommunen en beregning av lønnsansiennitet etter Hovedtariffavtalen § 12. Det gjelder ulike ansiennitetsregler for ulike faggrupper. Regelverket tar hensyn til tidligere arbeidspraksis i offentlig og/eller privat sektor, verdiskapning under læretid, verneplikt, omsorgstjeneste og/eller arbeid i hjemmet, og fravær ved foreldrepermisjon eller videreutdanning.

Ansatte i kapittel 4.2.1 får i hovedsak lønnsinnplassering på en lokal eller sentral lønnsstige som følger av utdanning og ansiennitet. Ansatte i kapittel 3.x.x og 5.1 får i hovedsak personlig lønn med bakgrunn i utdanning, ansiennitet og sammenliknet med tilsvarende stillinger.

2.1 VIDEREUTDANNING OG KOMPETANSEHEVING

Sokndal kommune ønsker at ansatte videreutvikler sin kompetanse. For videreutdanning gir Sokndal kommune årlige kompetansetillegg på 10.000,- kroner for en halvårsenhet (30 STP) med relevante fag. Det forutsettes at fagene bygger på den ansattes grunnutdanning og at en arbeider innen fagfeltet. Hvilke fag som er relevant vurderes av kommunalsjefen på bakgrunn av faglige og tjenstlige behov, og etter gjeldende kompetanseplan. Videreutdanning må dokumenteres. Tillegget gis etter stillingsprosent.

2.1.1 LØNN FOR STUDENTER UNDER UTDANNINGSFORLØPET

Studenter ved universitet eller høyskole som arbeider i assistent- eller fagarbeiderstilling, lønnes høyere enn garantilønn dersom utdanningen de tar er relevant for stillingen.

Studenter	Ekstra lønn (per år)
Begynt på 1 år – lønnes som fagarbeider	
Begynt 2 år – lønnes som fagarbeider	4 års ansiennitet (fagarbeider)
Begynt 3 år - lønnes som fagarbeider	8 års ansiennitet (fagarbeider)

2.1.2 NOKUT

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen ([NOKUT](#)) fører tilsyn med og utvikler kvaliteten på norske utdanninger, og godkjenner utenlandsk utdanning for bruk i Norge. All utdanning i Sokndal kommune skal være NOKUT-godkjent og bestått. Sokndal kommune forutsetter at alle ansatte forhåndssøker om NOKUT-godkjenning på utenlandske vitnemål.

2.2 TILLEGG OG TILPASNINGER

Sokndal kommune gir tillegg på lønn for særskilte funksjoner eller på grunn av arbeidstidsbelastning. Tilleggene er enten fremforhandlet lokalt eller forankret i tariffavtale. Det er ordninger lokalt og sentralt som gir adgang til tilpasset arbeidstid.

2.2.1 Lønnsbestemmelser for undervisningspersonale uten godkjent utdanning

Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglige kravene til utdanning og har fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, innplasseres i stillingskode 7960 og får minstelønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet.

Andre uten godkjent utdanning som tilsettes i undervisningsstilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnes minimum som fagarbeider.

2.2.2 FUNKSJONSTILLEGG

Funksjonstillegg kan gis ansatte med særskilt ansvar. Tilleggene gis i den perioden den ansatte innehar funksjonen. Dersom funksjoner bortfaller i sin helhet gjelder regler i tariffavtale. Oppdateres av administrasjonen etter hver lokal lønnsforhandling. Funksjonstillegg gjelder kun ansatte i kapittel 4.

Funksjoner	Tillegg (årlig)
Generelt	
Oppfølging av lærlinger	6000,-
Skole og barnehage	
Kontaktlærer	30500,- (+200 pr elev)
Rådgiver i skole	26000
Inspektør	63500
Spes.ped leder 1-7	32000
Spes.ped leder 8-10	22700

Sosiallærer	34000
Personalleder barnehage	10000
Spesialkontakt barnehage	9000
Fagkontakt/samlingsstyrer	(1000 – 5000)
Lærer i adferdsteam	2000
Helse og sosial	
Ledende helsesykepleier	50000
Fagsykepleier	30000
Leder for psykososialt kriseteam	15000
Medlemmer av psykososialt kriseteam	5000
Notus-ansvarlig	2000
ABC kurs (pr kurs)	1000
Respiratorteam	3000
Personlig assistent	3000
Teknisk sektor	
Ansvarlig – bygningsmasse	12000
Tilrettelegging – renholdere	12000
Sentraladministrasjonen	
Beredskap IKT	12000
Ansvar – refusjon og fravær	20000

2.2.3 TURNUS- OG ARBEIDSTIDSTILLEGG

Sokndal kommune gir tillegg til ansatte som jobber natt.

Tillegg	Ekstra lønn
Turnustillegg	
Natttillegg	13,- pr time

3.0 REKRUTTERE OG BEHOLDE

Målsetningen med Sokndal kommune sin personal- og lønnspolitikk er å rekruttere og beholde tilstrekkelig med kvalifisert arbeidskraft til å utføre det samfunnsoppdraget vi er satt til. Dette målet nås både gjennom rekruttering av nye ansatte og ved kompetanseheving blant de som allerede er ansatt.

Sokndal kommune skal jobbe aktivt for å sikre tilgang på nødvendig kompetanse i organisasjonen. Et eget arbeidsutvalg skal utforme en rekrutteringsplan der både økonomiske og andre virkemidler tas i bruk for å øke rekrutteringen av de yrkesgrupper som det er mangel på. Herunder sykepleiere, vernepleiere og lærere med nødvendig fagkompetanse. Denne planen skal legges fram for politisk behandling

For øyeblikket opplever Sokndal kommune særlige utfordringer med å rekruttere sykepleiere, undervisningspersonell og ingeniører. Det skal utarbeides en kompetanseplan innen helse- og omsorgssektoren.

Rekrutteringsutfordringene henger ikke bare sammen med lønnsnivå, men er også et resultat av faktisk mangel på noen yrkesgrupper i arbeidsmarkedet og samferdselmessige forhold. Kommunen må likevel føre en konkurransedyktig lønnspolitikk som gjør den i stand til å rekruttere og beholde arbeidstakere i konkurranse med både offentlige og private arbeidsgivere i regionen.

3.1 KRAV OM HØYSKOLEKOMPETANSE

Endringshastigheten i kommunen, kompleksiteten i tjenestene og den totale økonomiske situasjonen gjør at Sokndal kommune trenger høyere andel høyskoleutdannede enn den klarte seg med tidligere. Det er også generelt høyere terskel for innvilget dispensasjon rundt utdanningskrav fra tilsynsmyndigheter. Ledere i Sokndal kommune kan så langt det lar seg gjøre tilrettelegge for at ansatte tar videreutdanning.

I skolesektoren er det mangel på kvalifisert undervisningspersonell.

I teknisk sektor er det vanskelig å rekruttere og beholde seniorkompetanse, og behov for fagpersoner som kjenner og kan følge.

Melding om vedtak - Lønnspolitisk plan

Administrasjonsutvalget 16.03.2022 - Sak:008/22

Det er gjort følgende vedtak i saken:

Vedlagt lønnspolitisk plan vedtas med følgende tillegg og endring

Det setter ned et utvalg der alle partene er representert, utvalget utarbeider forslag til virkemidler som legges fram for Administrasjonsutvalget før høstens budsjettprosess. Beløpet under funksjonstillegg til Inspektører endres til kr. 63500,

Kjetil Moen Braathen
Personlrådgiver