



Sunndal kommune

Lokal lønnspolitikk

Sunndal kommune

Revidert 2024

Vedtatt i kommunestyret
12.06.2024

Respekt • Omsorg • Ansvar

Lokal lønnspolitikk i Sunndal kommune

1. Innledning

Lokal lønnspolitikk skal sees i sammenheng med kommunens overordnede mål og strategier, og skal være en integrert del av kommunens personalpolitikk. Den skal brukes på flere områder, blant annet ved rekruttering, organisasjonsutvikling og ved lokale forhandlinger. Lønnspolitikken skal være konkret og enkel å ta i bruk og praktisere. Hovedtariffavtalens (HTA) lønnsystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den enkelte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken (HTA kapittel 3.2).

2. Lønnspolitikk

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre god sammenheng med kommunens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Den skal bidra til økt åpenhet og har som siktemål at ansatte skal kunne forstå hva som virker inn på den lokale lønnsdannelsen og hva som kjennetegner Sunndal kommunes overordnede lønnspolitikk. Dokumentet skal også bidra til større forutsigbarhet for partene forut for lokale lønnsforhandlinger, ved at det trekkes noen linjer for kommunens langsiktige lønnspolitikk.

3. Hvem omfattes av lønnspolitikken

Sunndal kommune er kommunens største arbeidsgiver med over 800 ansatte. Som arbeidsgiver ivaretar kommunen mange yrkesgrupper og virksomheter/tjenester. Lønnspolitikken omfatter alle ansatte i et fast, forpliktende arbeidsforhold. Sunndal kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver og vår lokale lønnspolitikk skal bidra til at vi får kvalifiserte søkere til utlyste stillinger, og at vi beholder kvalifiserte medarbeidere.

4. Lønnspolitikk og lokalt handlingsrom

Partene sentralt; KS (Kommunenes sentralforbund) og de ulike arbeidstakerorganisasjonen, inngår sentrale tariffavtaler som kan gi føringer for lokale lønnsforhandlingene. De folkevalgte gir årlig innspill til KS gjennom politisk behandling av Debattheftet. I Debattheftene drøftes ulike arbeidsgiverpolitiske problemstillinger, og spørsmål av tariffpolitisk karakter.

Lønnspolitikken brukes på den lokale arenaen i kommunen, gjennom forhandlinger og drøftinger mellom kommunens administrative arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene med forhandlings- og drøftingsrett. Lønnspolitikken er en del av den samlede arbeidsgiverpolitikken og må ses i sammenheng med de arbeidsgiverpolitiske utfordringene kommunen til enhver tid står overfor.

Lønnspolitikken avgrenses til å omhandle lønn. Lønnen skal reflektere kompetanse, utdanning, ansvar/kompleksitet i stillingen, innsats og resultater. HTA gir rammer for lokal



lønnspolitik og beskriver hvordan lønn fastsettes i kommunesektoren. Sunndal kommunes lønnspolitik rettes kun mot det lokale handlingsrommet.

Hovedtariffavtalen kapittel 3.2 Lokal lønnspolitik

Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitik som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- *motivere til kompetanseutvikling*
- *motivere til mer heltid*
- *beholde, utvikle og rekruttere*
- *sikre kvalitativt gode tjenester*
- *fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene*
- *fremme bærekraftig bruk av kompetanse*

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

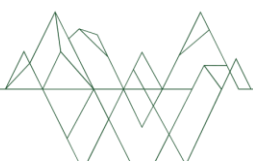
Den lokale lønnspolitikken skal:

- *utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement*
- *legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter*
- *angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger*
- *etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling*
- *vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling*

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

Hovedtariffavtalen 3.3 Kompetanse – læring og utvikling (fjerde avsnitt)

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. I analysen bør også oppgavedeling mellom yrkesgrupper inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse. På den bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevedende tiltak på ulike nivå i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.



5. utfordringer for Sunndal kommune

Kommunedirektøren utarbeider årlig en oversikt over tilgangen på arbeidskraft og turnover i kommunen. Dette legges til grunn både for rekrutteringsarbeidet i kommunen og hvordan kommunen skal beholde kvalifiserte medarbeidere. Oversikten legges fram på det årlige drøftingsmøte om rekrutteringssituasjonen og om fremtidige kompetansebehov.

For å nå kommunens mål om god kvalitet på tjenestene er det viktig å jobbe for en høy andel med heltidsansatte. Kommunen må også aktivt arbeide for å inkludere de som står utenfor arbeidslivet.

6. Mål for Sunndal kommunes lønnspolitikk

En forutsetning for å kunne si at Sunndal kommune er en attraktiv arbeidsgiver, er at det over tid er samsvar mellom kommunen sine oppgaver og tilgjengelig kompetanse. Lønnspolitikken skal bidra til at kommunen leverer tjenester av god kvalitet til innbyggerne.

Delmål:

1. Lønnspolitikken skal bidra til å beholde, videreutvikle og rekruttere godt kvalifiserte medarbeidere i tråd med kommunens behov.

Sunndal kommune er kommunenes største arbeidsgiver, og må forholde seg til lønnsutviklingen i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt. Kommunen kan tilby mer lønn ved rekruttering av kvalifiserte medarbeidere, ved konkurranse om arbeidskraft eller for å beholde medarbeidere. Kommunen vil benytte seg av tariffavtalens mulighet til å gi tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer.

2. Lønnspolitikken skal stimulere til innsats og bidra til gode resultater.

Lokale forhandlinger etter HTA og lokalt avtalte lønnsystem vil gi ansatte muligheten til å bli vurdert jevnlig i forhold til lønnsendringer.

3. Lønnspolitikken skal motivere til personlig og faglig utvikling.

Sunndal kommune ønsker å lønne relevant kompetanse innenfor det som er kommunens behov. Både real- og formalkompetanse skal kunne gi lønnsuttelling. Kommunen skal ta i bruk de nye stillingskodene i HTA for fagarbeider med høyere fagskoleutdanning og teknisk fagstilling.

4. Lønnspolitikken skal fremme heltidskultur

Sunndal kommune lyser i utgangspunktet ut bare hele stillinger. Faste hele stillinger fører til høyere kvalitet på de tjenestene innbyggerne mottar, ved økt tilstedeværelse, kontinuitet og færre ulike ansatte å forholde seg til. Faste hele stillinger er også viktig for å rekruttere og beholde nødvendig fagkompetanse. Heltid bidrar til at ansatte får en forutsigbar lønn og arbeidstid, bedre pensjon med mer. For arbeidsgiver vil flere



heltidsstillinger gjøre kompetanseheving, kvalitetsutvikling og arbeidsmiljøutvikling lettere.

Hovedtariffavtalen kapittel 1, 2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger, fjerde ledd

Arbeidsgiver skal minst en gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidsstillinger.

5. Lønnspolitikken skal ivareta og fremme likelønn

Lønnspolitikken skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement. Kommunen trenger medarbeidere med riktig fagkompetanse og ønsker et mangfoldig arbeidsliv. Kommunen må også arbeide aktivt med inkludering av arbeidskraft som står utenfor arbeidslivet.

6. Lønnspolitikken skal fremme forutsigbarhet og åpenhet

Lønnspolitikken gir en kortfattet oversikt over hvordan lønn fastsettes i kommunesektoren generelt og Sunndal kommune spesielt, hvilke typer forhandlinger som foregår lokalt og når de foregår.

Lønnspolitikken skal vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. De ansatte har dermed mulighet til å innrette seg i forhold til forhandlingene.

7. Lønssystemet og de ulike forhandlingskapitlene

Kapittel 3 Lederavlønning

Kommunedirektøren og tjenestelederne i Sunndal kommune er innplassert i HTA kapittel 3 pkt. 3.4.1. Disse lederne er ikke omfattet av arbeidsmiljølovens overtidsbestemmelser, og får dermed ikke kompensert for pålagt arbeid ut over ordinær arbeidstid. Fastsetting av kommunedirektørens og tjenesteledernes lønn foretas på høsten hvert år, med virkningsdato 01.01 gjeldende år. Om partene ikke kommer til enighet i forhandlingene kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

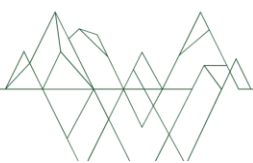
Kapittel 4 Sentralt lønns og stillingsregulativ

Kapittel 4 i HTA omfatter stillinger uten krav om utdanning, fagarbeiderstillinger, stillinger med krav om høyskoleutdanning, stillinger med krav om mastergrad og ulike lederstillinger. Stillinger som omfattes av dette kapitlet får sin lønn fastsatt sentralt, gjennom forhandlinger mellom de sentrale partene. Partene sentralt avgjør om en del av potten det forhandles om skal avsettes til lokale forhandlinger, og hvor stor denne i tilfelle skal være. Kapitlet er delt inn i gruppe 1, gruppe 2 og direkteplasserte stillinger.

Om lag ni av ti ansatte i kommunesektoren får sin lønn sentralt fastsatt i dette lønnskapitlet.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

Kapittel 5 i HTA omfatter stillinger som i hovedregel krever høyere akademisk utdanning og som vi ofte kaller kompetansstillinger.



Lønnsfastsettelsen for disse stillingene skjer i sin helhet lokalt, gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i HTA. Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, den ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør.

Lønnsforhandlinger i dette kapitlet foregår på høsten hvert år, med virkningsdato 01.01. gjeldende år.

8. Delegering

Følgende er delegert i forbindelse med lønnsforhandlinger og lokal fastsettelse av lønn:

Kommunestyret - utvalg for gjennomføring av utviklingssamtale med kommunedirektør:

- Årlig fastsettelse av kommunedirektørens lønn.

Kommunedirektøren:

- Fullmakt til å gjennomføre årlige og lokale lønnsforhandlinger i kapittel 3 jamfør HTA. Organisasjons- og personalsjef:
- Fullmakt til å gjennomføre særskilte og lokale lønnsforhandlinger i Hovedtariffavtalens kapittel 4 og 5, samt eventuelle flyttinger mellom kapitlene.
- Fullmakt til å fastsette lønn ved tilsetting etter kompetansekrav i utlysning og vedtatte retningslinjer.
- Fullmakt til å kalle inn lønnsutvalget som består av kommunedirektør, assisterende kommunedirektør, organisasjons- og personalsjef, aktuell hovedtillitsvalgt og tjenesteleder. Lønnsutvalget ivaretar HTA bestemmelser; 4.2.2 Særskilte forhandlinger, 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere, 4.2.4 Kompetanse og 5.2 Annen lønnsregulering.