

Lønnspolitikk i Sunndal kommune

Formål

En forutsigbar og velfungerende lønnspolitikk skal bidra til å bygge opp under en handlekraftig organisasjon, og fremme kommunen som attraktiv arbeidsgiver.

Lønnspolitikken må ses i sammenheng med strategisk kompetanseplan som gir føringer for hvordan kommunen skal nyttiggjøre seg kompetanse innenfor de enkelte tjenester/staber, og hvordan kompetanse skal videreutvikles.

Lønnspolitikken skal:

- Sikre at kommunen har nødvendig kompetanse og nyttiggjør seg denne kompetansen for å løse oppgavene.
- Lønnsfastsettelse skal fremme kvalitet og effektivitet i tjenesteproduksjonen.
- Medvirke til faglig og personlig utvikling.
- Stimulere til innsats og gode resultater.
- Bidra til at medarbeidernes kunnskap om lønnsystemet og mulighet for å forstå hvordan egen lønn fastsettes og påvirkes
- Medvirke til likelønn for arbeid av samme kvalitet, innsats og resultat.
- Sikre at kommunen har et lønnsnivå som er tilpasset offentlig lønnsnivå.
- Fremme samhandling på alle nivå i kommunen.

Lønnsstrategiske kriterier

I Sunndal kommune blir arbeidstakerne vurdert i henhold til følgende kriterier ved forhandlinger om lønn:

- **Oppnådde resultat i forhold til mål** – Mål avklares i medarbeidersamtaler og avdelingsmøter
- **Faglig dyktighet** - Faglig dyktighet betyr at arbeidstaker har kompetanse til å prioritere riktig arbeidsoppgave og gjennomføre den rett
- **Fleksibilitet i forhold til arbeidsoppgaver** – Det betyr at arbeidstaker er i stand til, og vilje til, å gjøre andre oppgaver hvis arbeidsgiver mener at det er riktig for å nå organisasjonens mål
- **Initiativ, engasjement og nytenking** – Det betyr at arbeidstaker har vilje til å finne nye løsninger og deltar aktivt i utviklingen av kommunen
- **Samarbeidsevne** – Det betyr at arbeidstaker har evne og vilje til å samarbeide med andre for å nå felles mål, både innad i tjenesten/staben og på tvers av kommunens tjenester/staber og med eksterne aktører
- **Lojalitet** – Det betyr at arbeidstaker er lojal mot kommunens mål og beslutninger/vedtak som er fattet

Innplassering i stillingsgruppe (som grunnlag for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet) skjer på bakgrunn av Sunndal kommunes krav til utdanning og ikke den ansattes utdanningsnivå.

Med unntak av de tilfeller hvor Sunndal kommune lyser ut en stilling med krav om mastergrad, samt lærere som følger sentralt vedtatte innplasseringer, benyttes ikke stillingsgruppe «Stillinger med krav om mastergrad» (ref. HTA kap. 4 og tilhørende lønnstabell) i Sunndal kommune.

Tiltak og virkemidler

Sunndal kommune har behov for å beholde og anskaffe nødvendig kompetanse. Dette kan medføre økt bruk av lønn som virkemiddel.

Sunndal kommune har ulike tiltak og virkemidler som skal bidra til å nå lønnsstrategiske mål. Disse skal være kjente og aksepterte i organisasjonen. Dette innebærer at de skal være stabile over tid, men vektleggingen kan variere avhengig av endringer i kommunens uttalte målsettinger.

Stillingsbeskrivelse

Alle ansatte skal ha stillingsbeskrivelse. Stillingsbeskrivelser og lederavtaler presenterer hvilke oppgaver og ansvarsområder som ligger til stillingen, samt kompetansekrav som er nødvendig for å utføre oppgavene. Disse brukes ved lønnsforhandlinger.

Endringer i stilling

Betydelige organisatoriske endringer og betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde kan medføre endringer i lønn.

Lønnsamtale (HTA 3,5)

Lønnsamtale er ikke en del av medarbeidersamtalen. Dersom arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal arbeidsgiver kalle inn til samtale. I samtalen skal leder avklare sine forventninger og partene skal diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes, for at arbeidstaker kan oppnå bedre lønnsutvikling.

Lønnsforhandlinger

Lønnsfastsettelse skjer foruten i de sentrale forhandlinger, gjennom lokale lønnsforhandlinger.

Leder skal bidra til åpenhet rundt lønnsstrategi. Leder skal i lokale forhandlinger vurdere sine ansatte etter lønnsstrategiske kriterier (ref ovenfor) og kan gjennom sine anbefalinger påvirke lønnsutviklingen til sine ansatte.

Medarbeidersamtale

Leder skal skape et åpent og tillitsfullt forhold til arbeidstaker. Leder må koble mål, oppgaver, ansvar og kompetanseutvikling med lønn. Det er forutsetning for strategisk bruk av lønn at medarbeidersamtaler gjennomføres. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres i godt tid før lønnsforhandlinger. Medarbeidersamtalen er et virkemiddel for å beholde kompetanse og klargjøre hvilke faglige og personlige utviklingsmuligheter som finnes.

Medarbeidersamtale skal gjennomføres av den som har personalansvar.

[link til medarbeidersamtaler]

Kompetanseutvikling

Strategisk kompetanseplan skal legges til grunn for vurdering av kompetanse. Mulighet for faglig og personlig utvikling er med på å skape motiverte og engasjerte medarbeidere. Avtalt og gjennomført kompetansetiltak kan vurderes som grunnlag for endret lønnsnivå når den er forankret i strategisk kompetanseplan og nyttiggjort i arbeidet.

For ansatte i HTA kap. 4 kan det, når forutsetningene i forrige avsnitt er oppfylt, gis kompetanselønn for minimum 15 studiepoeng eller sertifisering/faglig spesialisering tilsvarende 1/4 års studier.

Ved innplassering i ny stillingskode kan kompetansetillegget bortfalle. Dette drøftes i det enkelte tilfelle. Virkningsdato er den 1. i måneden etter at tilleggsutdanningen er dokumentert og bekreftet nyttiggjort av leder. Kompensasjon kan gis med kr. 5 000,- per kvartår/15 studiepoeng med maksimalt inntil 120 studiepoeng, dvs maksimalt kr. 40 000,-.

Grunnlag for kompetansetillegg, samt nivå på kompetansetillegg, kan ikke endres uten at det er drøftet mellom partene.

Den enkelte arbeidstaker er ansvarlig for å legge inn og oppdatere egen kompetansedata i Visma.

Kompensasjon for kompetanseutvikling legges inn i grunnlønn.

Individuelle tillegg

Ved ansettelse får ansatte sin lønnplassering fastsatt ut fra en vurdering av kompetanse, erfaring, stillingens ansvar og kompleksitet. Dette skjer i all hovedsak i fastsatte lønnsstiger eller ved direkte lønnsinnplassering.

Ansatte som får midlertidige tillagte arbeidsoppgaver utover stillingens innhold kan tilstås et funksjonstillegg utover ordinær årslønn. Funksjonstillegget er midlertidig, og når det utvidete ansvaret opphører avvikles funksjonstillegget. Funksjonstillegget gjelder kun for ansatte i HTA kap. 4.

Sunnal kommune har følgende funksjonstillegg:

Benevnelse	Oppgaver/ansvar	Årlig kompensasjon
Barnehagetjenesten		
Pedagogisk leder	Lede og organisere det pedagogiske arbeidet på egen avdeling, ansvar for å observere barns utvikling og sette inn eventuelle nødvendige lavterskeltiltak, gjennomføre foreldresamtaler, rettlede øvrige ansatte på avdelingen, samt delta i barnehagens lederteam og bidra i utviklingen av barnehagen som organisasjon.	Kr. 26 000,-
Grunnskoleltjenesten		
Kontaktlærer	En funksjon fastsatt i sentral arbeidstidsavtale med minimumsgodtgjøring. Sunndal kommune har gitt tillegg ved lokale forhandlinger ut fra gruppestørrelse	Sentral avtale: Kr. 17 000,- 10-19 elever: Kr. 22 000,- Mer enn 20 elever: Kr. 27 000,-
Teamleder	Representant for undervisningspersonalet på et trinn/hovedtrinn i skolens plangruppe. Ansvar for å lede og organisere arbeidet på trinn/hovedtrinn, bindeledd mellom trinn og ledelse.	Kr. 13 000,-
Skolebibliotekar	Ansvar for skolebibliotekets utstyr og drift. Faglig ansvar knyttet til lesing og opplæring i bruk av bibliotek, bindeledd til hovedbiblioteket og deltakelse i nettverk. Ansvar for å holde seg oppdatert på litteratur for barn og anbefale nyinnkjøp mv.	Kr. 8 800,-

Rådgiver/sosiallærer ungdomsskole	En funksjon fastsatt i sentral arbeidstidsavtale med minimumsgodtgjøring. Vi har gitt tillegg ved lokale forhandlinger ut fra skolegruppestørrelse.	Kr. 15 000,-
IKT-ansvarlig	Ansvar for det pedagogiske arbeidet knyttet til bruk av IKT. Oppdatere seg på programvare, har superbrukerroller og ansvar for administrasjon av programmer og tjenester fra sentrale myndigheter, datasikkerhet ved skolene. Samarbeid med IT-avdelingen og deltakelse i nettverk. Opplæring av elever og ansatte.	Kr. 13 000,-
Stedfortreder	Rektoransvar når rektor ikke er tilstede, ellers attestant i ulike tilfeller.	Kr. 10 000,-
Pleie- og omsorgstjenesten		
Habiliteringsavd.: Innleie	Delegert ansvar for å leie inn vakter til boligen og fordele arbeidsoppgavene mellom ansatte.	Kr. 10 000,-
Habiliteringsavd.: Økonomi	Delegert ansvar for å ha oversikt over innkjøp og økonomi til alle beboerne i boligen.	Kr. 7 000,-
Habiliteringsavd.: Ferie/fritid	Delegert ansvar til å planlegge ferie og fritidstilbud til alle beboerne i boligen.	Kr. 5 000,-

Eventuelle andre funksjonstillegg vil være et resultat av sentrale føringer eller lokale drøftinger.

Offentlig lønnsnivå

Sunnal kommune skal tilby konkurransedyktig lønn i forhold til sammenlignbare kommunale og statlige virksomheter. Konkurransedyktig lønn må ses i sammenheng med den totale konkurransesituasjonen i det offentlige arbeidsmarkedet. Markedskriteriet kan benyttes for å anskaffe og beholde medarbeidere med spesiell kompetanse.

Likelønn

Lønnsstrategien skal sikre likelønn for ansatte. Med likelønn menes at likt arbeid i sammenlignbare enheter skal ha lik lønn for arbeid av lik kvalitet, innsats og resultat. I vurdering av lønn skal ulike kjønn vurderes likt.

Seniorpolitiske tiltak

Sunnal kommune har seniorpolitiske tiltak som alternativ til AFP. Alle fast ansatte kan inngå avtale om seniorpolitiske tiltak fra de fyller 62 år. Avtalen gjelder for ett år i gangen, og partene kan bli enige om følgende alternative tiltak (tiltakene kan ikke kombineres):

- 5% reduksjon av gjeldende arbeidstid med opprettholdelse av full lønn, eller
- lønnstilskudd på kr. 20 000 i 100% stilling (for deltidsansatte beregnes lønnstilskuddet forholdsmessig).

[Sett inn link til Individuell avtale om seniorpolitiske tiltak]

Ansvar, roller og prosess

Område	Hjemmel	Forhandlingsmyndighet	Sekretariat	Tvist
Lederavlønning – Rådmannen	HTA 3.4.1	Ordfører, leder i ADM og nestleder i ADM	Personalavdelingen	Ingen ankemulighet. Siste tilbud vedtas.
Ledere som rapporterer direkte til rådmannen	HTA 3.4.2	Rådmann	Personalavdelingen	Lokal nemnd eller pendelvoldgift
Hovedtillitsvalgt	HTA 3.5	Rådmann og personalsjef	Personalavdelingen	Sentral behandling
Lokale forhandlinger	HTA 4.2.1	Rådmann og personalsjef	Personalavdelingen	Sentral behandling, jf. HA § 6-3
Årlig lønnsregulering	HTA 5.1	Rådmann og personalsjef	Personalavdelingen	Lokal nemnd jf. HA § 6-2
Særskilte forhandlinger Rekruttere og beholde arbeidstakere Annen lønnsregulering	HTA 4.2.2 HTA 4.2.3 og 5.3	Rådmann v/lønnsutvalget (består av 2 tjenestesjefer oppnevnt av rådmannen) Personalsjef	Saker behandles i regelmessige møter i lønnsutvalget. Virkningstidspunkt fra det tidspunkt endringen fant sted.	HA § 6-2

Den enkelte leder skal ivareta lederrollen og vurdere sine ansatte, delta aktivt i lokale lønnsforhandlinger og formidle resultatet på en riktig måte. Kommunens skjema for lønnskrav skal benyttes.

Evaluering

Partene kan i forbindelse med årlige drøftingsmøter vurdere behov for å revidere dette dokumentet.

Referanser

Hovedtariffavtalen 2014 – 2016 [Lenke](#) (herunder retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingskikk)

KS «Skodd for framtida»

Molde kommune, Lønnstrategisk plan 2016 - 2022