

Innholdsliste

1. Innleiing	Side 2
2. Mål 2016-2019	Side 2
3. Omgrep og forklaringar	Side 2
4. Forholdet til uorganiserte	Side 2
5. Lønsfastsetting	Side 2
6. Likelønsperspektiv	Side 3
7. Rekruttere	Side 3
8. Behalde	Side 3
9. Løn vikarar og ferievikarar	Side 3
10. Stillingar i HTA kap. 4 og 5.	Side 4
11. Kompetanseplan	Side 4
12. Kompetanseløn – stillingar i HTA kap. 4	Side 4
13. Avansementstillingar jf. HTA og kriterium	Side 4
14. Funksjonar	Side 4
15. Leiarstillingar i HTA kap 4 og 5	Side 5
16. Leiarstillingar i kap. 3	Side 5
17. Revidering av lønspolitikken	Side 6

Vedlegg:

1. Omgrep og forklaringar
2. Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 4 (Vert ferdigstilt i 2017) og kap.5.
3. Kompetanseløn
4. Prosedyre for vidareutdanning
5. Funksjonstillegg (Vert ferdigstilt i 2017)
6. Løn vikarar/ferievikarar

1. Innleiing

Hovudtariffavtalen sitt lønssystem føreset at det lokalt vert utarbeidd ein lønspolitikk. Politikken skal vere kjend for alle tilsette. Den skal nyttast som personalpolitisk verkemiddel for å sikre kompetanseutvikling, rekruttering, meir heiltid og utvikling av kvalitativt gode tenester.

For å sikre at lønspolitikken har samanheng med kommunen sine mål, skal lønspolitikken jamleg reviderast. Lønspolitikken gjeld for perioden 2016 – 2019.

Lønspolitikken er bygd på prinsippa i Hovudtariffavtalen (HTA).

Lønspolitikken gjeld for alle tilsette i Volda kommune jf. HTA kap.1, §1-1 og er ein del av kommunen sin strategiske arbeidsgjevarpolitikk.

2. Mål 2016-2019

Lønspolitikken skal medverke til rekruttering av rett kompetanse i alle stillingar (jf. budsjett 2016 og økonomiplan 2016-2019)

Lønspolitikken skal bidra til å behalde og utvikle kompetente og engasjerte medarbeidarar (jf. budsjett 2016 og økonomiplan 2016-2019 og førre lønspolitikk)

Tilsette skal kunne stå lengst mogeleg i arbeid (jf. budsjett 2016 og økonomiplan 2016-2019 og seniorpolitikken)

Kvinner og menn skal likehandsamast i vurdering av løn og avansement (HTA kap.3)

3. Omgrep og forklaringar

Sentrale og lokale avtalar og arbeidsgjevarpolitiske dokument inneheld ulike omgrep som ein i det daglege ikkje nyttar. Ein har difor lagt ved forklaring på dei mest sentrale omgrepa. Sjå vedlegg 1.

4. Forholdet til uorganiserte

Arbeidsgjevar har ansvar for å ivareta ein forsvarleg lønspolitikk for alle tilsette. Uorganiserte har ikkje forhandlingsrett. På generell basis kan uorganiserte krevje lønskompensasjonen som arbeidsgjevar vurderer og tek stilling til. Før lokale forhandlingar skal det i drøftingsmøte avklarast korleis tilbod til uorganiserte skal fastsetjast.

5. Lønfastsetting

Lønfastsetting skjer ved tilsetting og ved sentrale og lokale forhandlingar heimla i HTA. Dersom løn ved tilsetting fråviker frå til ein kva tid gjeldande tariff, skal løna fastsettast av personalsjef i samråd med sektorsjef.

Alle stillingar i kap. 4 i HTA får størstedelen av sin lønn regulert sentralt i samband med tariffoppgjera i kommunal sektor. Medarbeidarar og leiarar i kap. 5 og 3. får all lønn fastsett lokalt. For medarbeidarar i kap. 4 vil det i hovudsak vere slik at størrelsen på lokal pott, avtalt i sentralt tariffoppgjer, avgjer om det og kan verte lønsforhandlingar lokalt.

Lønfastsetjing skal byggje på objektive kriterium med utgangspunkt i oppgåver, ansvar, kompleksitet som er knytt til stillinga og medarbeidaren sitt bidrag til å nå

sektoren/kommunen sine mål. Dette skal danne grunnlaget for å plassere tilsette i rett stillingskode og dermed lønsnivå både ved tilsetting og ved lønsforhandlingar.

Ved lokale forhandlingar gjeld bestemmingane i HTA og kriterium som vert fastlagt i drøftingmøte jf. vedlegg 3 til HTA. Protokoll skal skrivast.

6. Likelønsperspektiv

Høve til lønsutvikling skal vere uavhengig av kjønn og lønspolitikken skal medverke til auka grad av likestilling mellom kvinner og menn.

Riktig lønsnivå må relaterast til ansvar, oppgåve, innsats, resultat. Sjå vedlegg 2. Ein må søke å rette opp uønska og utilsikta lønsskilnader som ikkje er knytt til desse kriteria.

7. Rekruttere

Lønspolitikken skal medvirke til eit konkurransedyktig lønsnivå som gjer at kommunen kan rekruttere god og rett kompetanse for å yte tenestene. I stillingar med rekrutteringsutfordringar, t.d. der ein over tid nyttar ukvalifisert arbeidskraft eller har lange vakanseperiodar, kan løn nyttast som verkemiddel. Kommunen skal ikkje vere unødig lønsdrivande. Ved lønsfastsetjing må ein ta omsyn til marknadssituasjonen og konsekvensar lønsnivået har for resten av organisasjonen.

8. Behalde

Saman med andre arbeidsgjevarpolitiske tiltak, skal lønspolitikken bidra til å behalde kvalifiserte og engasjerte medarbeidarar så lenge som råd opp mot pensjonsalder. Sjå Seniorpolitiske retningslinjer for Volda kommune.

I stillingar med høg utskifting bør ein vurdere om løn skal nyttast som verkemiddel for å halde på kvalifisert arbeidskraft. Likeeins dersom det er fare for å misse tilsette med verdfull kompetanse for kommunen. Eit viktig prinsipp er at vedkomande tilsett har eit konkret tilbod om annan jobb, eller at arbeidsgjevar har sterke indikasjonar på at jobb bytte kan vere føreståande.

Lønssamtale kan og vere eit verkemiddel for å behalde arbeidskraft.

Ved lønsfastsetjing må ein ta omsyn til marknadssituasjonen og konsekvensar lønsnivået har for resten av organisasjonen.

9. Løn vikarar og ferievikarar

Elever og studentar som vert tilsett som vikarar, får ei lønsfastsetjing som vist i vedlegg 6. Løna vert justert kvar år med utgangspunkt i endringar og føringar lagt i sentralt hovudoppgjer.

10. Stillingar i HTA kap. 4 og 5

Ved lokale forhandlingar skal kompleksitet, kompetanse (formal og real), ansvar, innsats og resultatoppnåing vere ein del av kriteria.

Det skal vere eit rimeleg samsvar mellom graden av ansvar og lønnskompensasjonen. Tilsette som tek på seg eit meiransvar enn andre med same stillingsnemning og som aktivt syter for kompetansedeling i etterkant av etter-/vidareutdanning skal vurderast for lønsmessig kompensasjon.

11. Kompetanseplan

I Volda kommune skal det utarbeidast sektor-/avdelingsvise kompetanseplanar. Planen skal bygge på ei analyse av gapet mellom ønska og faktisk kompetanse i organisasjonen.

Ein kompetanseplan inneheld tiltak som skal nyttast i rekruttering av nytt personale. Den skal og vise strategien for å vedlikehalde og utvikle allereie erverva kompetanse og korleis ein planlegg vedlikehald av sertifiseringar m.m.

12. Kompetanseløn – stillingar i HTA kap. 4

Lønspolitikken skal vere med å motivere til kompetanseutvikling med sikte på å nå kommunen sine mål og behalde arbeidstakarar. Det er vesentleg for kommunen at tilsette har relevant kompetanse slik at ein kan yte gode tenester.

Medarbeidarar som etter avtale med arbeidsgjevar tek relevant vidareutdanning blir vurdert for lønsauke.

Fastsetting av lønn etter fullført etter-/vidareutdanning vert gjort utifrå det som er fastsett i kap. 4 i HTA. Sjå vedlegg 3. "Kompetanseløn" og vedlegg 4. "Prosedyre for vidareutdanning"

Lønstillegg gitt som kompetansetillegg skal kome i tillegg til grunnløn etter ordinære kap. 4.2.1- forhandlingar. Tillegget vil falle vekk ved endra status med innplassering i ny kode der nytt lønsnivå ligg over resultatet av forhandlingane.

13. Avansementstillingar jf. HTA og kriterium (Vert ferdigstilt i 2017)

14. Funksjonar

Tilsette som tek på seg eit særleg ansvar for avtalte og avgrensa arbeidsoppgåver kan kompenseras med ein tillegg i løn for utføring av desse. Primært skal det settast av tid til utføring av slike ekstraoppgåver.

Lokale tillegg som er definerte som funksjonstillegg fylgjer den som til ei kvar tid har oppgåva. Dersom funksjonen går over til andre, misser ein tillegget.

Vi har desse funksjonstillegga, sjå vedlegg 5 (Vedlegget er forebels og vert ferdigstilt i 2017).

15. Leiarstillingar i HTA kap 4 og 5

Det er eit generelt prinsipp at leiarar skal ha høgare løn enn den/dei som han/ho er leiar for. Der kan likevel vere unntak som til dømes nøkkelpersonell, særlege fagpersonar og særlege utdanningsgrupper.

Det er viktig å rekruttere og behalde kompetente leiarar som kan utvikle medarbeidarar og syte for kvalitativt gode tenester. Det skal vere samsvar mellom ansvar og lønsfastsetting.

Desse objektive kriteria er gjeldande for lønsdanning hjå leiarar:

- Budsjettansvar
- Personalansvar
- Differensiering etter størrelse
- Kompleksitet
- Måloppnåing
- Økonomistyring

Leiarar, som etter avtale med arbeidsgjevar tek relevant etter-/vidareutdanning, kan vurderast for lønsmessig kompensasjon ved dei lokale forhandlingane.

16. Leiarstillingar i kap. 3

Kode/kap	Hovudnemning i HTA	Namn på stilling-/ar	Innhald i stillingar	
9430		Øverste administrative leder	Rådmann	
9440	3.4.1	Kommunalsjef	Barnevernssjef Helse- og omsorgssjef Oppvekstsjef Personalsjef Servicesjef Teknisk sjef Utviklingsjef Økonomisjef	
9451	3.4.2	Leder, virksomhetsleder	Leiar eigedomsavdelinga Leiar helse og omsorg Leiar helsestasjonen Brannsjef Styrar barnehage	Leiaren har fått delegert budsjett, økonomi og personalansvar
9951	3.4.2	Rektor	Rektor Rektor kulturskulen	Leiaren har fått delegert budsjett, økonomi og personalansvar

Ved vurdering av lønsfastsetjing og i lønsforhandlingar nyttar vi kriteria fastsett i HTA kap.3, pkt.3.4.

17. Revidering av lønspolitikken

Arbeidsgjevar tek initiativ til gjennomgang og revidering av den lokale lønspolitikken innan utgangen av mai kvart år. Både arbeidsgjevar og arbeidstakarsida har rett til å fremje forslag om endringar. Ein skal legge vinn på å sikre samanheng mellom utviklinga sentralt, lokale behov og Volda kommune sine mål i lønspolitikken.

Vedlegg:

1. Omgrep og forklaringar
2. Oversikt over innhaldet i ulike stillingsnemningar kap. 4 (Vert ferdigstilt i 2017) og kap.5.
3. Kompetanseløn
4. Prosedyre for vidareutdanning
5. Funksjonstillegg (Vert ferdigstilt i 2017)
6. Løn vikarar/ferievikarar

Omgrep og forklaringar

1. Etterutdanning: Kortare kurs som gjev fornying og ajourføring av ei grunnutdanning innan eit fagområde. Utdanninga gjev ikkje formell kompetanse i form av studiepoeng.
2. Formalkompetanse: Arbeidstakaren si grunnutdanning, vidareutdanning og etterutdanning.
3. Funksjonstillegg: Lønnskompensasjon som er tidsavgrensa for den tida ein har funksjonen. Vert utbetalt saman med månadsløna og er pensjonsgjevande.
4. Garantilønn: Garantert årslønn ved 0 i ansiennitet
5. Grunnlønn: Løna i ei stilling utan tillegg.
6. HA: Forkorting for Hovudavtalen. Den inneheld bestemmingar om forhandlingsordningar, prosedyrar, arbeidsgjevars og tillitsvalde sine rettar og plikter. Hovudavtalen er eit verkemiddel for å sikre samhandling og gode prosessar mellom partane i arbeidslivet.
7. HTA: Forkorting for Hovudtariffavtalen. Den er den viktigaste tariffavtalen i KS-området med omsyn til m.a. løn og godtgjersle, lokale forhandlingar, arbeidstid og pensjon.
8. Kompetanseløn: Lønstillegg med bakgrunn i auka formalkompetanse. Desse tilleggga er i tillegg til årslønn, og vil flyte oppå eventuelle ansiennitetsopprykk i tariffperioden.
9. Kompetanseplan: Viser tiltak for å tette gapet mellom ønska og faktisk kompetanse på arbeidsplassen.
10. Kriterium: Kjenneteikn som gjev grunnlag for bedømming, klassifisering.
11. Lokal pott: Pengar avsett i sentralt lønsoppgjer som skal forhandlast om lokalt.
12. Lokale drøftingar: Møte mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjon(ar) der arbeidstakarsida får framføre sitt syn og med det får ei reell moglegheit til å påverke utfallet av ei sak.
13. Lokale forhandlingar: Forhandlingar som skjer i kommunen. For tilsette i kap. 3 og 5 skjer dette kvart år. For tilsette i kap. 4 er det ein del av det totale (og sentrale) lønsoppgjeret.
14. Lokalt tillegg: Løn som er framforhandla i lokale forhandlingar.
15. Lønsglidning: Forskjellen mellom den totale lønsauka i ei bestemt periode og det lønstillegget som er avtale for same periode. Kan m.a. gjelde lønsauke som fylje av auka ansiennitet eller personlege tillegg ved tilsetjing.
16. Lønsmemnd: Nemnd som avgjer ei konflikt mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane.
17. Lønspolitikkk: Dei føringane som arbeidsgjevar, etter drøfting med tillitsvalde, legg til grunn for fastsetjing av løn. Skal vedtakast av administrasjonsutvalet og rullerast kvart år.
18. Lønssamtale: Samtale mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar der tema er kva tiltak som kan setjast i verk for at arbeidstakar skal oppnå betre lønsutvikling.
19. Minstelønn: Nedre lønsgrense for ei stilling.
20. Organisert: Arbeidstakar som er medlem av ein arbeidstakarorganisasjon.
21. Overheng: Forskjellen mellom lønsnivået du har ved utgangen av eit kalender år og gjennomsnittsløna same året.

22. Pendelvoldgift: Dersom det vert brot i dei lokale forhandlingane og partane er samde om det, kan dei dei sende saka over til ei voldgiftsnemnd. Voldgiftsnemnda si oppgåve vil vere å gje medhald til det standpunkt som ein av partane har.
23. Praksis- erfaringskompetanse: Kunnskap om yrke eller faget, arbeidsmetodar og prosessar som arbeidstakaren har utvikla gjennom praksis.
24. Realkompetanse: Omfattar formalkompetanse og praksiskompetanse.
25. Seniorpolitikk: Dei føringane som arbeidsgjevar legg til grunn for å tilpasse arbeidet til og behalde dei eldste arbeidstakarane.
26. Stillingskode: Ei talkode som er med på å definere type stilling. Vert og nytta i rapportering
27. Studiepoeng: Studiepoeng er måleeininga som vert nytta for å skildre kor omfattande eit fag eller et studium er på høgskulenivå. T.d. 60stp. = 1 års studie.
28. Uorganisert: Arbeidstakar som ikkje er medlem av ein arbeidstakararorganisasjon.
29. Verknadsdato: Den datoen t.d. lønsauke skal gjelde frå.
30. Vidareutdanning: Utdanning som gjev ny formell kompetanse på universitets- og høgskulenivå. I utdanninga er der ei eksamens – og vurderingsordning. Utdanninga gjev utteljing i form av studiepoeng.
31. Voldgift: Partane i arbeidslivet frivillig overlet avgjersle av ein tvist til andre personar eller institusjonar enn de vanlege domstolane.
32. Årsløn: Årsløn tek utgangspunkt i at det vert utbetalt løn for 12 månadar i året.
33. Månadsløn: Element som er med i omgrepet månadsløns; avtalt månadsløn og uregelmessige tillegg.

Oversikt over innholdet i ulike stillingsnemningar kap. 4 (vert ferdigstilt i 2017) og 5.

Kode /kap. i HTA	Hovudbenemning i HTA	Namn på stilling	Innhald i stillingar
Kap.5			
8451	Leder	Legevaktsjef	
8530	Rådgjevar	Rådgjevar Rådgjevar personal Rådgjevar kommunalteknisk avdeling Fagleiar seksjon plan Kommuneoverlege Kommuneplanleggar Spesialrådgjevar	Må kunne arbeide sjølvstendig. Utgreie og gjere ei sak klar for administrativt eller politisk vedtak. Ha oversikt over lov og avtaleverk og kunne gje råd og rettleiing.

Kompetanseløn

Tilsette som har gjennomført etter- og/eller vidareutdanning som er planlagt i samråd med leiar, og er i samsvar med avdelinga sin kompetanseplan, skal vurderast for lønsopprykk.

Dokumentert relevant utdanning utover stillingsnemning/kode og løn etter gjeldande lønstabell i HTA, kan etter særskilde forhandlingar få slikt kronetillegg:

- 60 studiepoeng: kr 34.000
- 30 studiepoeng: kr 17.000
- 15 studiepoeng: kr 8.500

- 60 fagskulepoeng: kr 17.000
- 30 fagskulepoeng: kr 8.500

Etter- og vidareutdanning som ikkje er studiepoengbasert, men som i lengde og nivå kan sidestillast med studiepoeng, kan etter konkret og individuell vurdering gje lønstillegg.

Krav om forhandlingar skal fremjast gjennom arbeidstakarorganisasjonane.

Lønstillegg får verknadsdato månaden etter at

- dokumentert fullført utdanning er levert arbeidsgjevar
- godkjenning frå Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT) er levert arbeidsgjevar

Det vert ikkje gitt kompetansetillegg for utdanning utover 60 studiepoeng.

Dersom kompetanse fører til opprykk i høgare stillingsgruppe, fell lokalt tillegg vekk.

HTA – vedlegg 6 merknader vidareutdanning

"Tilfredsstiller en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra 1.8. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon framlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønstilllegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggsutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode."

Overgangsordning:

Fram til dato for iverksetjing av lønspolitikken skal kostnaden til kompetanseløn takast av pott for påfylgjande lokale lønsforhandlingar, jf. tidlegare kompetanseportokoll.

Nye rutineane for kompetanseløn gjeld frå 01.01.2017

Prosedyre for vidareutdanning

Mål:

Volda kommune skal yte forsvarlege tenester. Styrke kompetansen i samsvar med utarbeidde kompetanseplanar i sektorane.

Søknad:

Søknad om støtte/permisjon/ m.m. vert sendt næraste leiar. Mal for søknad finn du på Kvalitetslosen.

Før handsaming av søknaden vert forventningssamtale gjennomført mellom leiar og den tilsette.

Forventningssamtalen sitt innhald:

Arbeidsgjevar sine forventningar, den tilsette sine forventningar. Felles forståing av framtidig rolle, arbeidsoppgåver, løn o.a. Eventuelt oppfølgingssamtale vedkomande progresjon ved lengre studie. Mal til samtalen finn du på Kvalitetslosen. Referat vert lagra i Ephorte på personalmappa.

Funksjonstillegg

Ligg på toppen av grunnløn og fylgjer den som til ei kvar tid har oppgåva. Dersom funksjonen går over til andre, misser ein tillegget.

Funksjon	Utifrå stillingsprosent / uavhengig av stillingsprosent /flatt tillegg	Sist endra/vilkår	Per år
Instruktør, per lærling	Uavhengig av stillingsprosent		12 000
Kontaktlærer	Uavhengig av stillingsprosent		16 500

Ved opphøyr av lokalt oppretta funksjonar, jfr. SFS 2213 som er finansiert av midlar frå lokale forhandlingar i høve HTA kap. 4.2.1. vert lønstillegget rekna inn i grunnløna til dei medarbeidarane som har funksjonen på tidspunktet funksjonen vert lagt ned.

Andre framforhandla protokoller eller føringar gjeve i kommunale vedtak:

Stilling	Utifrå stillingsprosent / uavhengig av stillingsprosent /flatt tillegg	Sist endra/vilkår	Per år
Pedagogisk leiar	Utifrå stillingsprosent		18 000
Stedfortreder (der anna ikkje er særskild framforhandla)	Utifrå stillingsprosent		15 000
Spesialhjelpepleier (minimum) meir enn ein hjelpepleiar	Utifrå stillingsprosent		10 000
Senior (der ikkje anna er særskild framforhandla)	Utifrå stillingsprosent	Seniorpolitiske retningslinjer Vilkår: Ved lokale pott forhandlingar	6 000

Løn vikarar /ferievikarar

Reviderte satsar per 01.05.2016

Unge under 16 år (80% av minsteløn kr 282 000)		Kr 225 600
Unge 16-18 år (90% av minsteløn kr 282 000)		Kr 253 800
Over 18 år startløn assistent		Kr 282 000
Elevar m/ vg.skule – fagarbeidarutd. som er relevant for stillinga (fagarb.løn kr 326 300 minus minsteløn kr 282 000 = 44 300/2 = 22 200)	Ferdig 2 år vg.skule	Kr 282 000 + 22 200 = Kr 304 200
	Ferdig 1 år læretid	Kr 326 300 – 304 200/2 = 11 100 Kr 304 200 + 11 100 = Kr 315 300
Pleie og omsorg: Sjuepleie- og vernepleiestudent utan autorisasjon (85% av løn høgskuleutdanna kr 373 700)	Ferdig med 1 år	Kr 317 700
(90% av løn høgskuleutdanna kr 373 700)	Ferdig med 2 år	Kr 336 400
(95% av løn høgskuleutdanna kr 373 700)	Ferdig med 3 år	Kr 355 100
Anna relevant høgskuleutdanning (utgangspunkt ass.løn utan ans. kr 282 000 + tillegg kr 7 000)	Fullført 60 stp	Kr 289 000
(ass.løn + kr 14 000)	Fullført 120 stp	Kr 296 000
	Fullført 180 stp	Løn tilsvarande fagarbeidar Kr 326 300 (+ eventuelt ansiennitet)