



2022

Lønnspolitisk plan 2022 - 2025



*Kvæningen
kommune*

Sammen skaper vi framtiden

Behandling	Dato
Kommunedirektørens forslag	17.11.2021
Medbestemmelsesmøte	19.01.2022
Administrasjonsutvalget	08.02.2022
Medbestemmelsesmøte	18.08.2022
Administrasjonsutvalget	07.09.2022
Kommunestyret	27.09.2022

1) Innledning

Planen skal sørge for at kommunen er i stand til å møte de lønnspolitiske utfordringene på en offensiv måte. Dette gjør vi ved at vi har tatt en grundig gjennomgang av hvor vi står i dag, hvilke problemer vi sliter med og hvilken vei vi må gå for å sikre tilstrekkelig kompetanse til å løse våre oppgaver også i fremtiden.

Den største utfordringen vår er å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, særlig ledere, enkelte høyskolegrupper og helsefagarbeidere. Dette har etter hvert medført at vi har måttet ta mer hensyn til markedet, noe som har skapt større lønnsforskjeller innad i organisasjonen. Avtaleverket legger opp stor frihet for lokal lønnsdannelse nettopp for å ta hensyn til dette.

Slik lønssystemet i kommunesektoren nå er lagt opp med minimumslønn knyttet til utdanningsnivåer, vil man i kjølvannet av sentrale oppgjør få som konsekvens at ledere og andre som er plassert godt over minimumsnivåene ikke vil få full nytte av sentrale oppgjør.

Hovedtariffavtalen har slike bestemmelser om lokal lønnspolitikk:

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk 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

Hovedtariffavtalen har slike lønns- og stillingsbestemmelser:

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønnsystemet, jf. vedlegg 1 og 2 til HTA.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
5. Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, avlønning i henhold til HTAs vedlegg 2, retrettstilling/omplussing eller andre særskilte forhold.
6. Stillingskoder med hovedbenevnelse framgår av vedlegg 1 til HTA.

2) Målsetting

- a) Lønnspolitikken skal benyttes som et personalpolitisk virkemiddel og skal bidra til å motivere til kompetanseutvikling, motivere til mer heltid, beholde, utvikle og rekruttere arbeidskraft og sikre kvalitativt gode tjenester.
- b) Det klart viktigste målet er å ha en lønnspolitikk som sikrer rekrutteringen, at vi beholder kvalifisert arbeidskraft og sikrer kompetanseutvikling.

- c) Tilstrebe en avlønning av de tilsatte som føles rettferdig.
- d) Avlønningen av tilsatte i Kvæningen kommune skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner.
- e) Lik lønn for likt arbeid skal vektlegges ved fastsetting av lønn.
- f) Ledelsesfunksjoner avlønnes slik at en kan rekruttere dyktige ledere på alle nivå i organisasjonen.
- g) Løfte lavtlønnede slik at lønnsforskjellen mellom de som tjener mest og minst blir så liten som mulig.
- h) Utjevne forskjellene mellom manns- og kvinnedominerte yrker.
- i) Vi skal være en kommune som satser på heltid og reduserer uønsket deltid.

3) Gjennomgående retningslinjer

- a) Alle stillinger i Kvæningen kommune avlønnes normalt etter Hovedtariffavtalens (HTA) minimumsplassering. Plasseringer utover dette gjøres gjennom lokale forhandlinger eller ved tilsetting.
- b) Lønnsfastsettelsen skjer på bakgrunn av bestemmelsene HTA.
- c) Det skal tas særlig hensyn der det er problemer med å rekruttere og beholde folk i stillingen, samt tilpasning til arbeidsmarkedet for øvrig.
- d) Kvinner og menn skal likebehandles i vurdering av lønn og avansement, men tradisjonelle kvinneyrker og kvinnedominerte yrkes skal vurderes spesielt.
- e) Kompetansegivende videre-/etterutdanning som er relevant for stillingen skal gi uttelling, samt at det skal gi uttelling å gi kompetansedeling/kompetanseoverføring til andre ansatte. Det gis automatisk lønnskompensasjon ved økning av relevant, formell kompetanse.
- f) Det skal gis uttelling for ansatte som tar på seg veilederansvar for lærlinger.
- g) Avansementsstilling skal som hovedregel avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering.
- h) Planen har ikke status som lokal særavtale, og alle lønns plasseringer ut over minimumsavlønning i.h.t. HTA må fastsettes gjennom egne forhandlinger.
- i) Det skal legges vekt på stillingens kompleksitet, herunder betydelige endringer av oppgaver og ansvar.
- j) Vektlegge veiledning, særlig flerfaglig samarbeid og kollegaveiledning.
- k) Formalkompetanse relevant for kommunens satsingsområder skal gi uttelling.
- l) Det skal lønne seg å delta i interkommunalt samarbeid.

4) Stillingsgrupper

- a) **Assistenter, renholdere, vaktmestere, m.v.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell fagkompetanse.
- b) **Hjelpepleiere, helsefagarbeidere.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Viser for øvrig til bestemmelsene i pkt 3 om videreutdanning og avansementsstillinger.

- c) **Merkantile stillinger.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell fagkompetanse. Individuell vurdering. Det tas hensyn til utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvarsområde, oppgavens kompleksitet og relasjon mellom stillingene ved lønnsfastsettingen. Ledende kontorstillinger skal avlønnes markert over fagarbeidernivå. Viser til oversikt over lønns plasseringene.
- d) **Høyskolegruppene** (sykepleiere, vernepleiere, ingeniører, sosionomer/barneverns-
pedagoger, m.v.). Det tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering da det for enkelte grupper er vanskelig å få tak i personer med riktig utdanning. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene. Det vurderes bonusordninger for grupper som er særlig vanskelig å rekruttere.
- e) **Ledende personell og konsulenter** (kommunelegene, helsesykepleier, fysioterapeuter, ergoterapeut, ingeniørene, konsulent skog/jord/ utmark, planlegger, næringskonsulent, leder servicekontor, biblioteksjef, oppvekstkonsulent og språkkonsulentene). Avlønning på nivå med enhetslederne. Det gjøres individuell vurdering og tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering. Ved lønnsfastsettingen vektlegges hensyn til utdanningskrav, stillingshavers kompetanse, ansvarsområde, oppgavens kompleksitet og relasjon mellom stillingene. Legestillingene er i en helt spesiell situasjon og håndteres individuelt ut fra det. Selvstendig ansvarsområde og personalansvar skal gi uttelling. Viser til oversikt over lønns plasseringene.
- f) **Øvrige konsulenter** (lånekonsulent, lønnskonsulent, servicekonsulent, ungdomsleder, konsulenter Gargo og systemansvarlig IT-helse). Avlønnes på nivå mellom fagarbeiderstigen og høyskolestigen. Det tas hensyn til utdanningskrav, stillingsinnehavers kompetanse, ansvarsområde og oppgavens kompleksitet ved lønnsfastsettelsen. Det tas særlig hensyn til markedet m.t.p. å beholde og rekruttere personalet.
- g) **Undervisningspersonalet.** Viser til særavtale SFS 2213. Det tas hensyn til utdanning og funksjoner ved lønnsfastsettelsen. For rektor skal lønnsutviklingen minimum være på tilsvarende nivå som resten av undervisningspersonalet og lønns plassering ses i sammenheng med øvrige kommunale ledere. Viser til oversikt over lønns plasseringene.
- h) **Enhetsledere.** Ved lønnsfastsettelsen skal det legges vekt på utdanningskrav, stillingshavers kompetanse, ansvar/oppgaver, avdelingens størrelse og kompleksitet. Leder skal som hovedregel ha høyere lønn enn sine underordnede, unntatt tilfeller med spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold. Det gjøres individuell vurdering og det tas særlig hensyn til markedet m.t.p. å beholde og rekruttere personalet. Det skal gis en avlønning som viser at det lønner seg å påta seg lederansvar. Det store spennet i ansvar (budsjett - personal - fag) skal reflekteres i lønns plasseringen. Viser til oversikt over lønns plasseringene.
- i) **Ledergruppa.** Vurdering av lederlønnene foretas én gang pr år, og grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier (jfr. HTA kap 3.4.1): 1) Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, 2) Utøvelse av lederskap, 3) Betydelige organisatoriske endringer, 4) Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft og 5) Endret ansvarsområde. Kommunedirektør skal være den høyest avlønnede i virksomheten. De øvrige lederstillingene skal sikres minst samme lønnsutvikling som enhetslederne/ konsulenterne og avlønningen skal ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner. Viser til oversikt over lønns plasseringene. Forhandlinger etter HTA kap 3.4.1 omfatter, seniorrådgiver, etatsleder oppvekst og kultur, etatsleder helse og omsorg, etatsleder næring/utvikling/teknisk og økonomiledere. Kommunedirektør får sin lønn fastsatt av arbeidsgiverutvalget.

5) Andre bestemmelser

- a) Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæningen kommune er tillagt kommunedirektør, med unntak av lønnsfastsettelse for kommunedirektøren selv som gjøres av arbeidsgiverutvalget. Prinsipielle lønsspørsmål legges fram for formannskapet.
- b) Årlige 3.4.1-forhandlinger (lederlønninger) gjennomføres etter de ordinære forhandlinger.
- c) Årlige lønnspolitiske drøftinger (HTA kap 3.2.1) gjennomføres i september med ett felles møte både for kap 3-, kap 4- og kap 5-stillingene.
- d) Forhandlinger etter HTA kap 4.2.2 (ansvars- og oppgaveendringer), kap 4.2.3 (rekruttering) og kap 4.2.4 (kompetanseheving) gjennomføres fortløpende.
- e) I henhold til HTA 3.2.2. gjennomføres lønnsamtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver hvis arbeidstaker ønsker det.
- f) Administrasjonen legger fram til kommunestyrets behandling en årlig lønnspolitisk handlingsplan. Handlingsdel utarbeides sammen med handlings-, økonomiplan og årsbudsjett (HØP).
- g) Lønnsfastsetting for vikarer. Som hovedregel avlønnes vikar med samme lønn som stillingsinnehaveren dersom hele ansvarsområdet overtas. Ved særlige forhold må det tas hensyn til ansvarsområdet, lengden av vikariatet og kommunens behov for å få vikariatet besatt.
- h) Seniorpolitikk. Det legges vekt på tilpasset arbeidstid og tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Det vektlegges å belønne yrkeserfaring som benyttes til kompetanseutvikling og utvikling av tjenestene.

6) Funksjons-, kompetanse-, og andre tillegg til lønn

a) Funksjonstillegg skole:

- Kontaktlærere, kr 31 000, 10 personer.
- Trinnkontakter, kr 5000, 2 personer.
- Samlingsstyrere:
 - Kunst & håndverk, kr 11 000.
 - Mat & helse, kr 11 000.
 - Gym/svømming, kr 8000.
 - Naturfag, kr 6000.
 - Musikk, kr 6000.
- Rådgiver, kr 15 000.
- Sosiallærer, kr 12 000.

b) **Pedagogiske ledere barnehage:** Kr 23 000. Gjelder kun de som har godkjent utdanning.

c) Veiledning for lærlinger:

- Ordinære lærlinger, kr 10 000 pr år.
- Lærlinger etter vekslingsmodellen, kr 6000 pr år.

d) **Hjelpepleier 1** i helse og omsorg, 4 personer, hver kr 15 000.

e) **Stedfortredere.** For ledere på lavere nivå, kr 5000. Stedfortreder for kommunedirektør kr 46 269.

f) **Personvernombud**, kr 10 000.

g) Kompetansetillegg

- Kompetansetillegg gis ut fra at 60 SP gir kr 20 000 (forholdsvis utbetaling til de som tar mer eller mindre enn dette). Fagskolepoeng likestilles med studiepoeng. Det er en forutsetning at behov er nedfelt i kompetanseplan. Det skal avklares med leder på forhånd før man tar en utdanning som skal gi kompetansetillegg.
- ABC helse og omsorg, kr 2000 pr perm/kurs.

Vedlagt følger

- 1) **Årlig handlingsdel.** Rulleres for hvert av årene i planen.
- 2) **Oversikt over lønnplasseringene.** Ajourføres løpende ved alle endringer.