



# LØNSPOLITIKK

vedtak  
50/2017



Vanylven kommune

16.05.2017

Kommunestyremøte 16.05.2017, sak 50/2017. Følgjande vedtak vart fatta:

1.

Lønspolitisk plan vert vedteken som den ligg føre, med slik endring:

Rekrutteringstiltak – fjerde punkt: Ordet hovudtariffoppgjera vert endra til lokaloppgjera

2.

Planen vert gjort gjeldande frå 01.06.17.

Når det gjeld punktet om nedskrivning av studielån vert dette gjort gjeldande frå det tidspunkt rådmannen bestemmer.

3.

Lønspolitisk plan vert å evaluere i samband med dei årlege lokale lønsforhandlingane. Ved ein-sidede endringar vert desse å legge fram for administrasjonsutvalet til politisk handsaming, og ved semje mellom partane kan planen endrast administrativt.

# LØNSPOLITIKK FOR VANYLVEN KOMMUNE

Gjeldande frå 01.06.2017

Verdiane våre ligg til grunn for alt arbeidet vi gjer, og hovudmålsettingane for lønspolitikken for Vanylven kommune er nedfelt i arbeidsgivarstrategien vår. Vanylven kommune sin lønspolitikk har som mål å stimulere til initiativ, auka ansvar og god bruk av ressursar. Vanylven kommune skal ha ein lønspolitikk som sikrar likeverdige vilkår, rekruttering og kompetanse.

Vanylven kommune skal gje dei tilsette konkurransedyktige vilkår gjennom forhandlingar. Påskjøning i form av auka løn skal brukast til å motivere til kompetanseutvikling, innsats og resultat på individ- og gruppenivå.

Kommunen sin lønspolitikk og kriterium for lønsutvikling skal vere kjent i heile organisasjonen. Lønspolitikken vert utarbeidd i samarbeid mellom tillitsvalde og arbeidsgjevar. Partane ynskjer gjennom lønspolitikken å verte samde om korleis lønssystemet skal brukast, og kva for lønsmessige tiltak som er naudsynte for å nå verksemda sine mål. Lønspolitikken skal vere eit hjelpemiddel i arbeidet med å rekruttere og halde på godt kvalifisert arbeidskraft.

Målsettinga er å ha ein plan som er framtidretta utifrå våre behov for:

- Å behalde arbeidstakarar
- Å motivere til auka innsats
- Å motivere til auka kompetanse
- Å rekruttere nye arbeidstakarar
- Å sikre rettferdig og føreseieleg løn for alle

Partane er samde om at føremålet med å utarbeide ein lokal lønspolitikk, er at prosessen fører fram til løysingar det er semje om, og som seinare kan vere til nytte ved lokal lønsfastsetjing.

Tilsette i Vanylven kommune skal ha likeverdig løn sett i høve til:

- kompetanse
- lokal lønsutvikling på tvers av seksjonar og kapittel
- kvinne/mann

Rekrutteringstiltak:

Nedbetaling av studielån med 15% kvart år dei er i arbeid, maks 28.000 kr pr år

Opprette rekrutteringsstillingar med krav om å starte utdanning innan 1 år

Stigen for fag- og høgskuleutdanna startar med løn som etter 4 års ansiennitet

I samband med lokaloppgjera vert lønspolitikken evaluert og ved endringar vert det lagt fram sak for administrasjonsutvalet. Om partane vert samde om endringar i vedlegga, vert desse hand-sama administrativt. Sentrale føringar går framfor lokale føringar og kjem kvart år som tillegg til lønspolitikken.

**Vanylven kommune sin overordna lønspolitikk gjeld alle som er omfatta av HTA § 1. 1. her definert som tilsette i faste stillingar og mellombelse tilsetjingar/vikariat ut-over 6 månader.**

Forholdet til kven som er omfatta av lokale forhandlingar, mellom anna forholdet til dei uorganiserte, vert hand-sama på drøftingsmøta knytt til lokale forhandlingar, jf. HTA vedlegg 3 ( god forhandlingsskikk).

**Forhandlingsutvalet** følgjer dei ulike kapitla og har fylgjande samansetning:

- Kapittel 3.4.2, 3.4.3, kapittel 4 og kapittel 5 : Rådmannen og rådmannen si leiargruppe.
- Kapittel 3.4.1 C: Rådmannen
- Kapittel 3.4.1 A: 3 representantar frå formannskapet

**Prosedyre for fastsetjing av løn og kapittel plassering for tilsette i Vanylven kommune:**

Lønsfastsetjing og lønsendring skjer ved:

1. Fastsetjing av løn ved tilsetjing jfr. HTA kap 4. Anna lønsplassering v/utlysing/tilsetjing vert avgjort (av forhandlingsutvalet v. rådmannen) etter drøftingar mellom rådmannen (eller den han har delegert mynde til) og hovudtillitsvalde.
2. Fastsetjing av løn ved sentrale forhandlingar.
3. Fastsetjing av løn ved lokale forhandlingar heimla i sentrale oppgjer og avtale.
4. Fastsetjing av løn etter særskilde forhandlingar.
5. Lønsfastsetting av ferievikarar: Ferievikar får løn etter gjeldande lønstabell i forhold til utdanning og praksis.

Høgskuleutdanna ferievikarar vert avlønna etter fagarbeidarstigen slik:

Fullført 1 år: Løn som fagarbeidar/omsorgsarbeidar med 0 års lønsansiennitet

Fullført 2 år: Løn som fagarbeidar/omsorgsarbeidar med 4 års lønsansiennitet.

6. Fastsetting av løn til lærekandidatar:

Lærekandidaten skal ha løn etter fagarbeidarstigen med 0 ansiennitet, prosenten vert fastsett etter drøfting i kvart enkelt tilfelle.

50% løn til lærlingar heile læretida.

**Som hovudregel skal stillingar plasserast i kapittel 4, berre unntaksvis i kapittel 5 (jf. stillingskodar HTA kap.5).  
Leiarar er plasserte i kapittel 3**

# Vedlegg 1

## GJELD KAPITTEL 3

### Sektorleiarar, stabsleiarar og mellomleiarar

Leiarfunksjonen er svært viktig i alle ledd i organisasjonen. I samsvar med vedteken arbeidsgivarstrategi vil kommunen sikre at denne gruppa har eit akseptabelt og konkurransedyktig lønsnivå. Jf. HTA § 3.4.5 skal leiarar normalt vere sikra ei årleg lønsutvikling.

Definisjon av leiar i Vanylven kommune:

*For å bli normert som leiar (kap 3.4.2) må stillinga ha delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.*

*Stillingar som har budsjett-, økonomi eller personalansvar kan plasserast i kap 3.4.3.*

Leiarar skal lønast minimum kr 50 000,- høgare enn høgste ordinære garantiløn i kap.4 for dei som dei er sett til å leie. (Definisjon høgste garantiløn: t.d. sjukeleiar, førskule-/barnehagelærer, adjunkt m/tilleggsutdanning + sentral funksjonstillegg) Denne sikringa gjeld ikkje om underordna har høg personleg løn på grunn av spesial-, spisskompetanse, arbeid på ubekvem arbeidstid (kveld/natt og helg) eller arbeidstakarar med særleg høgt utdanningsnivå (t.d. lektor i skule/masternivå).

I samband med innføring av nytt styringssystem er det for kapittel 3 eit auka fokus på individuell vurdering og lønsfastsetting. Påskjøning i form av auka løn skal brukast til å motivere til kompetanseutvikling, innsats og resultat på individ- og gruppenivå.

Ved lønsvurdering av leiarane vert m.a. kriteria i leiaravtalane lagt til grunn.

Desse kan t.d vere:

- tal årsverk
- relevant kompetanse, formell leiarutdanning vert vektlagt
- lønnsnivå i eininga
- rekruttering
- særlege omsyn i eininga/seksjonen
- måloppnåing
- likestilling

Prioritering av kriteria vert gjort i særskilde drøftingsmøte knytt til dei årlege forhandlingane.

### HTA kap. 3 pkt. 3.5 avlønning hovudtillitsvald/fellestillitsvald

Vanylven kommune vil avvikle forhandlingar i samsvar med til ein kvar tid gjeldande HTA.

# Vedlegg 2

## GJELD KAPITTEL 4

### Definisjonar ulike tillegg kap. 4 :

Personlege tillegg: 20 års teneste i kommunen for fagarbeidarstigen, seniortillegg ved 61 år til 66 år), kompetansetillegg,

Stillingstillegg/funksjonstillegg: ped.leiar tillegg, SFO-koordinator, fagkoordinator, arbeidsleiar, lærlinginstruktør, krisegruppa, kontaktlærer, rådgjevar og andre funksjonstillegg knytt til undervisning). Lista er ikkje uttømmende.

Dersom funksjonen blir delt på fleire skal funksjonstillegget også delast – dette gjeld ikkje funksjonstillegg i oppvekstsektoren.

Lokale tillegg som er definerte som funksjonstillegg fylgjer den som til ei kvar tid har oppgåva. Dersom funksjonstillegget vert overført til ein annan misser ein tillegget. Dersom funksjonen vert lagt ned, vil også funksjonstillegget falle vekk – unntak for det som fell inn under SFS 2213 i oppvekstsektoren.

### Spesifisering av ulike tillegg knytt til kapittel 4.

Auken i tillegg vert dekt av lokal pott etter innsende krav.

**Pedagogisk leiarar (st.kode 7637), kontaktlærarar, rådgjevar og fagkoordinator:** kr. 23 000.- jf. HTA avlønning ped.leiar over grunnløn for stillinga. Eventuell utjamning ved ytterlegare auke av minstebeløp må krevjast av organisasjonane og skal gå av lokal pott.

### Relevant tilleggsutdanning/kompetanseutvikling, jfr HTA kap. 4.2.4

Vanylven kommune nyttar slike lønstillegg for relevant vidare/tilleggsutdanning som er avklart med leiinga i forkant:

| Studiepoeng/tilsvarande | Kr. tillegg i 100% stilling |
|-------------------------|-----------------------------|
| 15                      | 7 500.-                     |
| 30                      | 15 000.-                    |
| 45                      | 22 500.-                    |
| 60                      | 30 000.-                    |

# Vedlegg 3

## GJELD KAPITTEL 5

For Vanylven kommune sin del er det berre spesielle stillingsgrupper og særskilde stillingar som vert innplassert i kapittel 5.

Det vert årleg gjennomført lønsforhandlingar for tilsette som er plassert i kapittel 5. Lønsreguleringa skal ta omsyn både til lønsutviklinga i tariffområdet og vurderinga av kommunen sin totale situasjon mellom anna med tanke på økonomi og krav til effektivitet.

Ved lønsfastsetting vert dei tilsette m.a. vurdert ut i frå HTA § 5.4. sine kriterium:

- Kompetanse
- Ansvar
- Omsynet til behovet for å rekruttere og behalde arbeidstakarar kan også verte vurdert.

Drøftingsmøte knytt til dei lokale forhandlingane i kap.5 legg føringar for prioriteringa av desse kriteria.

Vanylven:

### **Gjennomgåande tillegg gitt i lokale forhandlingar pr. 01.07.2014:**

1. Kr. 13.700,- på høgskulestigen i kap 4 B, gitt til organiserte
2. Kr 4 000 gitt på stigen i kap 4C
3. Kr 5 000 gitt til tilsette mellom 61 og 66 år pr. 31.12.2014 for å beholde kompetanse
4. Kr 3 000 gitt til alle i kap 4 B i omsorgsgruppa
5. Kr 23 000 gitt til kontaktlærarar og rådgjevarar pr. 01.08.2014
6. Kr 6.000 gitt til funksjonstillegg fag i kap 4 C pt 01.08.2014
7. Kr 23 000 gitt til fagkoordinatorar og ped.leiarar
8. Kr 4 000 gitt som tillegg etter 20 års lønsansiennitet i alternativ 2 (fagarbeidarstigen) i dei tilfelle der det ikkje er gitt andre tillegg. Når ein i denne gruppa passerer 20 års tenestetid er tillegget endra til kr 5 000
9. Kr 9 000 til alle på fagarbeidarstigen som har arbeidd 20 år i kommunen. Denne må sjåast i samanheng med punkt 8. Desse beløpa og tillegga må ein gå gjennom etter overgang til nytt lønstabell og system pr. 01.08.2017.