



VANYLVEN KOMMUNE

Lønspolitisk plan 2023 – 2024

«Grunnlaget for ein god og
rettferdig lønspolitikk»

«Skapar tydelegheit i forhold til:

- Når lønsforhandling skjer
- Korleis lønsharmonisering foregår».



Innhald

1. Innleiing.....	1
1.1. Verkeområde.....	3
1.2. Partane.....	4
2. Mål for perioden.....	4
3. Fastsetjing av løn- og stilling etter HTA	4
3.1. Stillingar etter HTA kapittel 3.....	5
3.2. Innplassering i leiarkodar HTA kap. 3.....	5
3.3. Hovudtillitsvalt.....	5
3.4. Hovudverneombod.....	6
3.5. Stillingar etter HTA kap. 4.....	6
3.6. Stillingar etter HTA kap. 5.....	7
4. Lokal lønspolitikk i Vanylven kommune.....	8
4.1. Funksjonstillegg.....	8
4.2. Rekruttere og behalde.....	10
4.3. Seniorpolitikk.....	12
4.4. Kompetanseutvikling og tilleggsutdanning.....	12
5. Særleg om stedfortredar/konstituering.....	13
6. Særleg om læringar og ferievikarar.....	14
6.1. Læringar.....	14
6.2. Ferievikarar.....	14
7. Særleg om omplassering.....	14
8. Forhandling og samhandling.....	15
8.1. Årshjul.....	16
8.2. Etikk og teieplikt.....	16
9. Særleg om lønsutviklingssamtale.....	17
10. Revisjon.....	17
 Forankring.....	 18
Vedlegg (protokollar, avtaler div.).....	

1. Innleiing

Hovudtariffavtala (HTA) føreset at det er utarbeidd ein lokal lønspolitikk som er kjent for alle tilsette i kommunen. Arbeidsgjevar skal ta initiativ til utarbeiding og regelmessig revidering av lønspolitikken – dette for å sikre at det er samanheng mellom planen og kommunen sine mål. Den lokale lønspolitikken og kriteria for lokale lønstillegg vert utforma etter drøftingar med arbeidstakarorganisasjonane. Mynde til å fastsetje løn følgjer av det til ei kvar tid gjeldande delegasjonsreglement.

Lønspolitisk plan er sjølv grunnlaget for ein god og rettferdig lønspolitikk. Planen sikrar likeverdig behandling og forutsigbar lønsutvikling for alle tilsette i kommunen. Lønspolitisk plan skal mellom anna vere eit hjelpemiddel for tilsette, tillitsvalte og leiarar som skapar tydelegheit i forhold til:

- Når lønsforhandling skjer.
- Korleis lønsharmonisering foregår.

Den lokale lønspolitikken er eit strategisk verkemiddel for å sikre at kommunen har god kvalitet på tenestene også i framtida. Kommunen er stadig i utvikling, og krav til endring og omstillingsevne hjå tilsette vil vere normalsituasjon. Arbeidsgjevar må legge til rette for utvikling og læring, og arbeidstakar må kunne samarbeide om gode løysingar. Det er hard konkurranse i å rekruttere hendene som skal utføre det viktige arbeidet, og ein god lønspolitisk plan sikrar at Vanylven kommune er ein konkurransedyktig arbeidsplass.

Ein føreset at leiarar, tillitsvalte og tilsette vert gjort kjend med, og følgjer Hovudtariffavtala sine bestemmingar om lønsforhandling, god forhandlingsskikk, lønsplassering og den lokale lønspolitikken.

1.1. Verkeområde

Lønspolitisk plan omfattar alle stillingar i Vanylven kommune jf. HTA § 1. Dei kommunale føretaka er omfatta av lønspolitisk plan innanfor gjeldande vedtekter for det einskilde føretak. Denne planen gjeld frå 2023, og skal reviderast på nytt i etterkant av lokale lønsforhandlingar i 2024.

1.2. Partane

Partane er Vanylven kommune og arbeidstakarorganisasjonane i det kommunale tariffområdet jf. HTA.

2. Mål for perioden

I tråd med Vanylven kommune sin arbeidsgjevarstrategi, vedtatt rekrutteringsstrategi og handlingsplan, er målet å sikre og behalde kompetent arbeidskraft. Vi skal samstundes sørge for likeverd og likeløn mellom arbeidstakarane.

Vi ønskjer samtidig å formidle at dette skjer gjennom prioriteringar og einigheit mellom partane.

3. Fastsetjing av løn- og stilling

Lønfastsetjing skal skje i samsvar med reglane i Hovudtariffavtala, sentrale lønsoppgjer og lønspolitisk plan. Løn vert fastsett både sentralt og lokalt.

HTA har ulike kapittel:

- Kap. 3: Leiarar (kommunedirektør, kommunalsjef, mellomleiarar etc.).
- Kap. 4: Ufaglærte, faglærte, høgskule/universitetsutdanna etc.
- Kap. 5: Særlege stillingar: Ingeniørar, rådgjevarar, jordmor etc.

3.1. Stillingar etter HTA kap. 3

Lønsfastsetting for stillingar i kapittel 3 skjer lokalt gjennom:

- Vurdering ved tilsetting.
- På grunnlag av bestemmingane i Hovudtariffavtala.

Det er lokale forhandlingar etter kap. 3 kvart år jf. HTA § 3.2.

I Vanylven kommune skal kommunalsjefane for dei tre sektorane tene likt.

Kommunalsjefen som har funksjon som ass. kommunedirektør skal ha eit tillegg i løna.

3.2. Innplassering i leiarkodar HTA kap. 3

Kapittel	Stillingskode	Stilling	Ansvar
3.4.1.	9430	Kommunedirektør	Budsjett, økonomi- og personal
3.4.1.	9440	Kommunalsjef	Budsjett, økonomi- og personal

Kapittel	Stillingskode	Stilling	Ansvar
3.4.2.	9451	Einingsleiar/stabsleiar	Budsjett, økonomi- og personal
3.4.2.	9951	Rektor	Budsjett, økonomi- og personal

Kapittel	Stillingskode	Stilling	Ansvar
3.4.3.	9454	Økonomileiar	Avdelingsleiar fag
3.4.3.	9454	HR-leiar	Avdelingsleiar fag
3.4.3.	9954	Ass. rektor	Fagansvarleg/stedfortredar

3.3. Hovudtillitsvalt

Modell 1 – frikjøpt:

Dei arbeidstakarar som er innvilga heil permisjon for å fungere som hovudtillitsvalt skal lønast jf HTA pkt. 3.5. Løna er pensjonsgjevande, og skal vurderast etter drøftingar ein gong i året. Frikjøpt tillitsvalt som er innvilga permisjon minst 2 dagar pr. veke som ei fast ordning, skal ha løn etter same bestemmingar, for den tida vedkomande fungerer i vervet.

Modell 2 – delvis frikjøpt + tillegg:

For HTV i arbeidstakarorganisasjonar med meir enn ti medlemmar, skal vedkomande ha eit lønstillegg på kr 3000,- pr. år, samt vere frikjøpt 7% (sjå vedlegg 1).

3.4. Hovudverneombod

Hovudverneombod som er frikjøpt, skal ha løn etter same bestemmingar som ordinær stilling for den tida vedkomande fungerer i vervet. For tida er frikjøpet 20% (sjå vedlegg 2).

3.5. Stillingar etter HTA kap. 4

Lønsfastsetjing for stillingar i kapittel 4 skjer etter bestemmingar i Hovudtariffavtala. Stillingar som inngår i kap. 4 har som eit minimum garantiløn etter tariff, og får si lønsutvikling ivareteke gjennom sentrale og lokale lønsforhandlingar jf. HTA.

Sentrale forhandlingar:

Det er årlege sentrale forhandlingar. Nye framforhandla satsar har verknad frå 1. mai.

Lokale forhandlingar:

Partane sentralt kan setje av ein viss del av den økonomiske ramma til lokale forhandlingar etter HTA § 4.2.1. Kommunen kan leggje til ytterlegare midlar i potten om rammevilkåra eller andre forhold vert lagt til grunn lokalt. Partane sentralt fastset verknadstidspunkt og tidspunkt for når dei lokale forhandlingane må vere slutført.

Særskilde forhandlingar jf. HTA § 4.2.2.:

Utgangspunktet er at lønsfastsetting skjer ved sentrale tariffoppgjer og lokale forhandlingar. Ved særlege høve kan partane likevel forhandle om omgjerung av stillingar og alternative lønsplasseringar dersom:

- Det er gjort betydelege organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringar,
- Det har skjedd vesentlege endringar i ei stilling sitt arbeids- og ansvarsområde eller
- Arbeids- og ansvarsområdet er endra som følgje av at arbeidstakaren har fullført kompetansegevendende etter-/vidareutdanning.

Rekkefølge:	Prosess:	Ansvarleg:
1.	Arbeidstakar ber organisasjonen vurdere om det er grunnlag for å sende inn krav om særskilde forhandlingar.	Arbeidstakar/ medlem
2.	Om HTV meiner det er grunnlag for særskilde forhandlingar, skal dette grunngjevast i eit skriftleg krav til arbeidsgjevar.	HTV
3.	Arbeidsgjevar får høve til å vurdere og svare ut HTV innan to veker.	Arbeidsgjevar

Dersom vilkåra for særskilde forhandlingar er til stades, skal arbeidsgjevar kalla inn HTV og arbeidstakar til forhandling seinast ein månad etter å ha motteke krav.

3.6. Stillingar etter HTA kap. 5

Lønsfastsetting for stillingar i kapittel 5 skjer lokalt etter bestemmingar i Hovudtariffavtala. Ved lønsfastsetting skal det mellom anna takast omsyn til stillinga sin kompleksitet, ansvarsområde, den tilsette sin faglege kompetanse, utdanningsbakgrunn, innsats og resultatoppnåing.

Det er lokale forhandlingar etter kap. 5 kvart år jf. HTA § 5.1.

Anna lønsregulering jf. HTA § 5.2.:

Dersom det føreligg spesielle behov for å behalde og rekruttere tilsette kan ein foreta lønsregulering utover det som følgjer av punkt 5.1. Ved skifte av stilling eller vesentlege endringar i stillinga sitt arbeidsområde, skal det gjerast ny lønsvurdering basert på ny eller endra stilling. Lønsregulering etter denne bestemminga skjer etter drøftingar mellom dei berørte partane.

Rekkefølge:	Prosess:	Ansvarleg:
1.	Arbeidstakar ber organisasjonen vurdere om det er grunnlag for å drøfte lønsregulering.	Arbeidstakar/ medlem
2.	Om HTV meiner det føreligg spesielle behov for eit drøftemøte, skal dette grunngjevast skriftleg ovanfor arbeidsgjevar.	HTV
3.	Arbeidsgjevar får høve til førebu seg, og må innan to veker kalle inn til drøftemøte før det har gått ein månad.	Arbeidsgjevar

4. Lokal lønspolitikk i Vanylven kommune

4.1. Funksjonstillegg

Arbeidstakar skal i utgangspunktet ha ei årsløn som speglar oppgåver og ansvar. Vanylven kommune skal difor i minst muleg grad unngå å nytte funksjonstillegg. Unntak er funksjonstillegg som er bestemt i sentrale avtaler, eller særlege arbeidsoppgåve. Funksjonstillegg er ikkje ein del av det ordinære lønssystemet, og skal kun opprettast og nyttast der der det spesielle ansvaret/funksjonen ikkje kan sjåast som ein del av stillinga sine ordinære oppgåver og ansvar.

Det følgjer av HTA kap. 3 pkt. 3.7. at faste og variable tillegg «godtgjøres som årsbeløp og utbetales på same måte som ordinær lønn». Det følgjer vidare at «tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede».

Funksjonstillegga som er gjeldande i Vanylven kommune:

Namn på tillegg:	Sum:	Beskriving:
Pedagogisk leiar	Kr 23 000,-	Gjeld for pedagogiske leiarar i barnehagane. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent - Fell vekk med funksjonen. Sjå vedlegg 3
Kontaktlærer	Kr 23 000,-	Gjeld for undervisningspersonell. - Skal <u>ikkje</u> bereknast utifrå stillingsprosent - Fell vekk med funksjonen. Sjå vedlegg 3
Funksjonstillegg fag	Kr 6000,-	Gjeld for undervisningspersonell. - Skal <u>ikkje</u> bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk med funksjonen Sjå vedlegg 3
Fagkoordinator	Kr 23 000,-	Gjeld for tilsette i teknisk, stab eller HEOM v/særleg fagansvar eller nestleiarfunksjon. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk med funksjonen. Sjå vedlegg 3
Risikotillegg ved avdeling for førebygging- og rehabilitering	Kr 11 700,-	Gjeld for tilsette v/Fjordblikk i arbeid knytta til spesifikk brukar. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk når behovet ikkje lenger er der. Sjå vedlegg 3
Tillegg - medlem av kommunen si krisegruppe	Kr 3000,-	Gjeld for tilsette som er medlem av kommunen si krisegruppe. - Skal ikkje bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk når ein ikkje lenger er medlem av gruppa. Sjå vedlegg 3
Tillegg for nattevakter	Kr 3000,-	Gjeld for tilsette i HEOM som arbeider natt. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk med funksjonen. Sjå vedlegg 3
Tillegg for «bonushelg»	Kr 220,- pr. time	Gjeld for tilsette i HEOM som går i turnus. Sjå vedlegg 3
Tillegg for lærlingrettleiar	Kr 12 000,-	Gjeld for tilsette i alle sektorar. - Skal ikkje bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk med funksjonen. Sjå vedlegg 3

4.2. Tillegg for å rekruttere- og behalde

Arbeidsmarknaden er uforutsigbar, og det vil i tilfelle vere behov for lokale rekruttere- og behalde tiltak for visse arbeidsgrupper. Dette bør ved kvar revidering av lønspolitisk plan vurderast og verte tilpassa kommunen sitt rekrutteringsbehov slik at ein kan yte gode tenester til innbyggjarane.

I 2022 vart det vedteke ein eigen handlingsplan mot 2026 med konkrete tiltak for å styrke rekrutteringsstrategien. Denne planen vert følt opp parallelt med lønspolitisk plan. Ei satsing her knytt til eventuelle lønstillegg er i 2023 å utgreie ordning med m.a. «lojalitetsbonus». Det er naturleg å først prøve ut ei ordning i den nyoppretta ressursbanken. Her vil fagorganisasjonane bistå i utforminga av ein eventuell «rekrutteringspakke». Ved revidering i 2024, vil det difor vere naturleg å vurdere om tiltaka skal takast inn i lønspolitisk plan eller ikkje.

Tillegg for rekruttering- og behalde som er gjeldande i Vanylven kommune:

Namn på tillegg:	Sum:	Beskriving:
Tillegg - sjukepleiarar og vernepleiarar	Kr 30 000,-	Gjeld ved nyttilsetjing av sjukepleiarar og vernepleiarar i pasientretta arbeid. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. Sjå vedlegg 4
Tillegg - andre medarbeidarar høgskule/uni. gruppa	Kr 2000,-	Gjeld ved nyttilsetjing av medarbeidarar i høgskule/uni. gruppa i kap. 4 som ikkje er i pasientretta arbeid (t.d. lærarar, sosionomar ol.) - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Gjeld tilsette i kap. 4 og 5. Sjå vedlegg 4 (lokale lønsforhandlingar i 2021)
Tillegg – lærar i vikarbank	Kr 40 000,-	Gjeld ved nyttilsetjing av lærarar i vikarbank. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Fell vekk ved overgong til annan skule. Sjå vedlegg 4
Tillegg – fagorganiserte med høgskuleutdanning	Kr 6000,-	Gjeld ved nyttilsetjing av medarbeidarar i fagarbeidargruppa og høgskule/uni. gruppa. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Gjeld tilsette i kap. 4 og 5. Sjå vedlegg 4

Tillegg – fagorganiserte med fagarbeidarutdanning	Kr 3000,-	Gjeld ved nytilsetjing av medarbeidarar i fagarbeidargruppa og høgskule/uni. gruppa. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Gjeld tilsette i kap. 4. Sjå vedlegg 4
Tillegg – uorganiserte med høgskuleutdanning	Kr 4200,-	Gjeld ved nytilsetjing av medarbeidarar i fagarbeidargruppa og høgskule/uni. gruppa. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Gjeld tilsette i kap. 4 og 5. Sjå vedlegg 4
Tillegg – uorganiserte med fagarbeidarutdanning	Kr 2400,-	Gjeld ved nytilsetjing av medarbeidarar i fagarbeidargruppa og høgskule/uni. gruppa. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. - Gjeld tilsette i kap. 4. Sjå vedlegg 4

Særleg om nedbetaling av studielån:

	Beskriving:
Nedbetaling av studielån (avgrensa til 15% av totalt lån, med ein maksimal sum på kr 28 000,-)	Nedbetaling av nytilsette sitt studielån (gjeld tilsette i kap. 3, 4 og 5) vart vedteke for å rekruttere og behalde ny og kompetent arbeidskraft i kommunen. Ved søknad skjer innbetalinga så lenge ordninga gjeld for Vanylven kommune. <u>Kriterier:</u> • Må ha studielån etter fullført høgskule/uni. utdanning. • Må vere tilsett etter 01.07.2017. • Må ved søknadstidspunktet ha vore tilsett i 12 samanhengande månadar. Det vert då innvilga refusjon for perioden juni føregåande år til mai inneverande år. • Dersom ein arbeider deltid vil nedbetaling følgje same prosentsats som stillingsprosenten. • Må ha vore busett i kommunen i 12 samanhengande månadar. • Tilsette som er sommar- eller tilkallingsvikarar kjem ikkje inn under ordninga. Sjå vedlegg 4

4.3. Seniorpolitikk

Etter HTA § 3.2.3 skal partane utvikle verkemiddel for å motivere arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. I kommunen sin arbeidsgjevarstrategi står det mellom anna at «det er viktig å behalde medarbeidarar lengst muleg og i størst muleg stillingsprosent gjennom yrkeskarriera».

Namn på tillegg:	Sum:	Beskriving:
Seniortillegg	Kr 5000-	Gjeld for alle tilsette som er plassert i HTA kap. 4 og 5. Må sjølv gje beskjed ved fylte 61 år. - Skal bereknast utifrå stillingsprosent. Sjå vedlegg 5

4.4. Kompetanseutvikling og tilleggsutdanning

I både rekrutteringsstrategi, handlingsplan og arbeidsgjevarstrategi er kompetanseutvikling og vidareutdanning eit viktig fokus. Dette skal også løne seg.

Lønstillegg som følgje av relevant vidareutdanning/tilleggsutdanning må vere skriftleg avtalt med leiar på førehand av utdanning. Dette fordi utdanninga må gjenspegle eit behov ved avdelinga. Den tilsette er sjølv ansvarleg for å følgje opp og må legge fram dokumentasjon til HR- eller lønsavd. på fullført studie, samt skriftleg avtale med leiar.

- Arbeidstakarar som kvalifiserer til ny stilling/stillingskode, jf. garantilønssystemet i HTA, får justering når ein kan dokumentere at utdanning er fullført.
- Det vert ikkje gjeve kompetansetillegg jf. tabell under, til tilsette som allereie har fått utteljing i kompetanse-/garantilønssystemet i HTA Kap.4.
- Det kan maksimalt bli gjeve tilleggskompensasjon for 60 studiepoeng for den enkelte stillingsgruppe i kap. 4. og kap. 5
- Eventuell utteljing for etter- og vidareutdanning utover kompetansemodellen kan fremjast i lokale lønsforhandlingar etter HTA § 4.2.1 eller ved særskilte forhandlingar etter HTA § 4.2.2
- Retningslinjene gjeld for fast tilsette i henhald til. HTA kap. 4 og kap. 5.

Tillegg for studiepoeng:

Studiepoeng:	Sum:
15 stp.	Kr 7500,-
30 stp.	Kr 15 000,-
45 stp.	Kr 22 500,-
60 stp.	Kr 30 000,-

5. Særleg om stedfortredar/konstituering

Stedfortredarteneste (fungerande ei periode for den som eig stillinga) og konstituering (over lenger periode) skal skje jf. Hovudtariffavtalen § 13:

- Ved pålagt stedfortredarteneste i høgare løna stilling for ei periode utover ei veke, blir den høgare løna utbetalt frå første dag når vedkomande overtek stillinga sitt fulle arbeids- og ansvarsområde.
- Ved beordring til høgare løna stilling, men kor vedkomande ikkje utfører alle arbeidsoppgåver eller er pålagt ansvaret som er tillagt stillinga, kan det etter drøftingar med tillitsvalte avtalast ei passande godtgjersle.
- Stedfortredartillegg vert ikkje gjeve for ferievikariat ved avvikling av lovfesta ferie. Rett til stedfortredargodtgjersle vert ikkje opptent ved slikt vikariat.
- Når det er avklart at ei stilling blir ståande ledig ut over ein månad på grunn av sjukdom, permisjon eller der ingen for tida eig stillinga, føretek ein som hovudregel konstituering i stillinga. Ved konstituering i høgare løna stilling blir det frå første tenestedag utbetalt slik løn vedkomande ville fått ved opprykk i stillinga.

6. Særleg om lærlingar og ferievikarar

6.1. Lønsfastsetting lærlingar

Lærekandidaten vert plassert i fagarbeidarstigen utan ansiennitet (0 år). Som lærling skal ein ha utbetalt 50% av garantiløna til ein fagarbeidar.

Stillingsprosenten ein går som lærling vert fastsett for kvar enkelt i avtale mellom arbeidsgjevar, lærling og opplæringskontoret.

6.2. Lønsfastsetting ferievikarar

Ferievikarar får løn etter gjeldande lønstabell sett i forhold til utdanning og praksis.

Ferievikarar som tek høgskule/uni. utdanning vert lønna etter fagarbeidarstigen:

Ved fullført eitt og to år høgare utdanning skal dei lønast som fagarbeidar med 0-4 års ansiennitet. Ved fullført tre år eller meir skal dei lønast som fagarbeidar med 6 års ansiennitet.

7. Særleg om omplassering

Ved omplassering til stilling med lågare løn på grunn av omorganisering, rasjonalisering eller andre grunnar som ikkje skuldast den tilsette, skal den tilsette behalde lønsplasseringa si som ei personleg ordning jf. HTA kapittel 1, § 3.4.1 ved overgang til ny stilling. Dette betyr at stillingskode kan bli endra, og at den tilsette får løn rekna etter ny stillingskode.

8. Forhandling og samhandling

Generelt om lokale lønsforhandlingar:

Lokale lønsforhandlingar vert gjennomført i samsvar med HTA sine reglar. Gjennom lokale lønsforhandlingar skal det takast omsyn til at alle grupper av tilsette vert gjeve ei generell lønsutvikling, samtidig som den totale lønsreguleringa skal gje rom for individuelle vurderingar. Ved dei lokale forhandlingane skal lønsreguleringa ta omsyn til lønsutvikling i tariffområdet og kommunen sin totale situasjon, her mellom anna økonomisk bereevne og etterspurt kompetanse.

Det skal over tid vere balanse i lønsveksten mellom de ulike lønskapittela i Hovudtariffavtala.

Arbeidstakarar i foreldrepermisjonar og andre permisjonar etter lov og avtaleverk, vert omfatta av lokale forhandlingar. Vikarar vert omfatta av lønsforhandlingar med bakgrunn i "likebehandlingsprinsippet" i arbeidsretten. Arbeidsgjevar har også eit ansvar etter lov å sjå til at arbeidstakarar utan organisasjonstilhøve, også er sikra ei lønsutvikling. Det er likevel viktig å understreke at partane i lokale forhandlingar er Vanylven kommune og arbeidstakarorganisasjonane.

Arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval vert oppnemnt av kommunedirektøren. Lokale forhandlingar vert gjennomført i tråd med vedlegg 3 i Hovudtariffavtala.

Generelt om samhandling:

Utover lokale forhandlingar skal det vere tett samhandling mellom Vanylven kommune og arbeidstakarorganisasjonane gjennom heile året. Det skal gjennomførast samhandlingsmøte ein gong i månaden, og dette skal vere ein arena der arbeidsgjevar og hovudtillitsvalte informerer kvarandre og tek opp saker som har særleg betydning for arbeidstakarane sitt arbeidsforhold.

Her er det særleg viktig at:

- Ein har forståing for at alle arbeidar mot dei same måla.

- Informasjonen kjem frå begge sider: Avgjerande at HTV då har regelmessig kontakt med medlemmar/arbeidstakarar.

Samhandlingsmøta er først og fremst eit informasjonsmøte. Eit samhandlingsmøte kan likevel gjerast om til drøftingsmøte eller forhandlingsmøte, men dette må vere avklart og gjort kjend for alle partar på førehand. Les meir om dette i vedlegg 6.

8.1. Årshjul for lokale forhandlingar

Tidspunkt:	Kva:	Ansvar/gjennomføring:
Juni – August	Drøftingsmøte i samband med lokale forhandlingar	Arbeidsgjevar kallar inn god tid i førevegen
August/september	Lønslister og statistikk. Evt. status på rekneskap/budsjett	Arbeidsgjevar sender ut innan rimeleg tid før forhandlingar
September/oktober	Forhandlingar	Arbeidsgjevar/organisasjonane
Oktober	Protokollar	Arbeidsgjevar/organisasjonane
November/desember	Evalueringsmøte	Arbeidsgjevar kallar inn god tid i førevegen

Merknad: Drøftingsmøte kan leggst til siste samhandlingsmøte før sommarferien eller første samhandlingsmøte etter sommarferien. Ein må her mellom anna vurdere møte- og arbeidskapasitet hjå partane.

8.2. Etikk og teieplikt under lokal lønsforhandlingar

Tillitsvalte har rett til innsyn i lønsopplysningar som er relevant for forhandlingane. Opplysningar om krav og tilbod skal behandlast konfidensielt. Opplysningar om einskilte personar skal ikkje bringast vidare. Om det ligg føre lønskrav på nokon

som sjølv er deltakande i forhandlingane, bør vedkomande fråtre når eige krav skal behandlast.

Vanylven kommune sine representantar og tillitsvalde har teieplikt med omsyn til krav og tilbod på namn som vert lagt fram under forhandlingane. Teieplikta omfattar mellom anna alle personvurderingar som skjer under førehandsdrøftingar og forhandlingar. Protokollar frå forhandlingane er ikkje offentlege før dei er signerte.

9. Særleg om lønsutviklingssamtale

Arbeidstakar har rett til ei lønsutviklingssamtale med næraste leiar etter HTA pkt. 3.2.2. Det er viktig å her presisere at dette er ei samtale og ikkje forhandling om løn. Under møtet kan ein diskutere kva tiltak som kan setjast i verk for at den tilsette skal oppnå betre lønsutvikling over tid. Møtet er også ei fin anledning for leiar og medarbeidar å diskutere kva kompetansehevande tiltak ein kan setje i verk for den tilsette. Leiar kan vurdere å spele inn dette til forhandlingsutvalet ved lokale lønsforhandlingar.

- Arbeidstakar har rett til å la seg bistå av tillitsvald.
- Det skal førast referat frå samtala dersom arbeidstakar ber om det.
- Møtetidspunkt skal avtalast innan 14 dagar etter at arbeidstakar eller arbeidsgjevar har teke initiativ til samtala.

10. Revisjon

Som nemnt under pkt. 1.1. «Verkeområde» gjeld planen frå 2023, og skal først reviderast i etterkant av lokale lønsforhandlingar i 2024. Dette fordi det då er lokale forhandlingar etter HTA. kap. 4. der majoriteten av dei tilsette i kommunen ligg.

Forankring

I samhandlingsmøte 19.04.23 vart det valt ei arbeidsgruppe som fekk i oppgåve å ferdigstille og forankre ein lønspolitisk plan for Vanylven kommune. Arbeidsgruppa har bestått av dei fire største forbunda og representantar frå administrasjonen.

Frå arbeidstakarsida:

- Fagforbundet v/Monika Seljeseth
- Utdanningsforbundet v/Jørgen Vik Våge
- Delta v/Stine Listou Storeide
- Norsk Sykepleierforbund v/Karen-Birte Bjørlykke

Frå arbeidsgjevarsida:

- Eli Tefre Nordal, kommunalsjef Helse- og omsorg
- Inge Sveen, HR-leiar

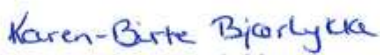
Vanylven rådhus 15.06.2023.

Sign.


Monika Seljeseth


Jørgen Vik Våge


Stine Listou Storeide


Karen-Birte Bjørlykke


Inge Sveen


Eli Tefre Nordal