

LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER SELBU KOMMUNE

1 INNLEDNING

Hovedtariffavtalens lønnssystem (Kap. 3, pkt. 3.2) 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. Lokal lønnspolitikk og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Den lokale lønnspolitikken tar utgangspunkt i Hovedavtalen (HA), Hovedtariffavtalen (HTA) og andre sentrale avtaler. Selbu kommunes arbeidsgiverstrategi legges også til grunn.

Lønnspolitikken skal benyttes som et personalpolitisk virkemiddel og skal blant annet bidra til å:

Motivere til kompetanseutvikling

- Fremme bærekraftig bruk av kompetanse
- Motivere til heltidskultur
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

LOKALE LØNNSFORHANDLINGER:

1. Lokale forhandlinger gjennomføres av lokale parter i Selbu kommune. Det vil si mellom arbeidstakerorganisasjonene og kommunens forhandlingsutvalg, som er kommunedirektøren.
2. De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som omfatter alle lønnskapitlene.
I drøftingsmøtene skal det bl.a. avklares tydelige forventninger om vurdering av krav, sette realistiske forventninger og se sammenhenger.
3. Stillingsbeskrivelser/ansvarsbeskrivelser kan være et nyttig hjelpemiddel ved lønnsvurdering og lønnsforhandlinger.
4. Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger (kap. 4.2.1). Dette gjøres stort sett under hovedtariffoppgjør, men av og til også i mellomoppgjør. Den økonomiske rammen kalles lokal pott. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når lokale forhandlinger må være sluttført.
5. I kommunen er den enkelte ansatte innplassert i ulike lønnskapittel, avhengig av stilling, utdanning og rolle;
 - De fleste ansatte er plassert i kapittel 4. Dette innebærer at de omfattes av sentrale lønnsforhandlinger mellom arbeidstakerorganisasjonene og KS. Lønnen fastsettes gjennom

garantilønnstabellen, som også sørger for automatisk lønnsøkning etter ansiennitet. Ved lokale forhandlinger settes det sentralt av en prosentvis pott til lokale lønnstillegg. Virkningstidspunktet settes ofte til 01.05.

- For ansatte i kapittel 3.4.2 og 5 forhandles lønn kun lokalt. Selbu kommune benytter en modell der det forhandles om årslønnsvekst, med virkningstidspunkt som ofte settes til 01.05. Lønnsutviklingen vurderes i sammenheng med lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder, samt kommunens samlede økonomiske situasjon.
- Ledere i kommunedirektørens ledergruppe (kap. 3.4.1) får sin lønn fastsatt av kommunedirektøren uten at det gjennomføres forhandlinger.
- Kommunedirektørens lønn fastsettes av Formannskapet.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger. Virkningstidspunkt fastsettes i forhandlingene.

Lokale forhandlinger skjer mellom tariffavtalens parter. Uorganiserte arbeidstakere har derfor ikke forhandlingsrett. Lønnen for disse fastsettes ensidig av arbeidsgiver.

Det er også lønns- og forhandlingsutvalget (kommunedirektøren) som er arbeidsgivers representant ved lokale lønnsforhandlinger og ved forhandlinger etter forhandlingsbestemmelser i HTAs Kap. 3, 4 og 5.

2 LØNNSPOLITISKE PRINSIPPER

REKRUTTERE OG BEHOLDE

Lønn kan være et tiltak for både å beholde og rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

LIKESTILLING

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønn. Fastsetting av lønn skal være kjønnsnøytral og sikre lik lønn for likt arbeid, eller arbeid av lik verdi. Dette betyr at lønn skal fastsettes basert på objektive kriterier som utdanning, erfaring og arbeidsoppgaver, uten hensyn til kjønn.

LØNNSNIVÅ

Det er påregnelig at ulik kompetanse, jobbutførelse, stillingens innhold og etterspørsel i markedet vil føre til forskjellig lønn, men det skal tilstrebes at store utilsiktede lønnsforskjeller ikke oppstår eller videreføres. Oppgaver og ansvar som i vesentlig grad går ut over det som må oppfattes å være innholdet i vedkommende stilling, kan gi høyere lønn.

KOMPETANSE OG UTDANNING

Den lokale lønnspolitikken skal:

- Gjennom gode kompetanseplaner legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter, herunder kriterier for innplassering i andre stillingskoder og/eller lønnsgrupper
- Etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanse- utvikling og lønnsutvikling
- Vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling
- Faglig spisskompetanse som kommunen har bruk, for kan gi økt lønn

Kompetanse vektlegges ved lønnsfastsetting. Hver sektor skal ha en kompetanseplan som peker på satsingsområdene for videreutdanning og kompetansehevende tiltak. Dette vil skape forutsigbarhet for arbeidstakere som vurderer utdanning.

Det forutsettes at arbeidstaker avklarer følgende med sin leder før oppstart av videreutdanningen:

- Studiet/kompetansehevingen skal være relevant og ønsket fra arbeidsgiver
- Det skal lages en skriftlig avtale som utarbeides og inneholde punkter om:
 - o Bruk av arbeidstiden
 - o Mulighetene for lønnskompensasjon etter fullført utdanning
 - o Økonomisk støtte til dekking av utgifter, og hva arbeidsgiver ev. vil vurdere å kreve tilbake ved avbrutt studie. Arbeidsgiver vil ikke kreve tilbakebetaling for arbeidstid gitt som permisjoner m/lønn.
 - o Bindingstid

Ved innvilgelse av permisjon og økonomisk støtte til utdanning, vil økt kompetanse medføre forventninger til bidrag i utvikling av enheten, samt mulig endring i arbeidsoppgaver.

For allerede ansatte i Kap. 4 og 5 som har avtalt videreutdanning med leder, vil dokumentasjon på fullført utdanning gi følgende lønnstillegg fra den 1. i måneden¹ etter at dokumentasjon ble fremlagt for arbeidsgiver:

Videreutdanning på høyskolenivå:

Bindingstid:

30 studiepoeng	Kr. 12.500,-	1 år
60 studiepoeng	Kr. 25.000,-	2 år
90 studiepoeng	Kr. 37.500,-	2 år

Annen relevant spesialkompetanse/fagkompetanse:

Relevante kurs/kursrekker uten studiepoeng, men som gir relevant spesialkompetanse/fagkompetanse relatert til den enkeltes stilling kan gi lønnstillegg etter følgende beregningsmodell:

ABC-perm	Kr. 2.000	<i>Gjelder Helse* Tilsvarende ca. 70t pr perm</i>
150 – 299 kurstimer	Kr. 5.000	<i>Dette kan gjelde både ved nyansettelse og senere innhentet kompetanse.</i>
300 – 449 kurstimer	Kr. 7.500	
450 – 599 kurstimer	Kr. 10.000	<i>Spesialkompetanse som er etterspurt og kun <u>en</u> ansatt ved tjenestestedet innehar kan kompenseres med inntil 10.000.</i>
600 – 749 kurstimer	Kr. 15.000	
750 – >	Kr. 20.000	

* Hvis det på et senere tidspunkt kommer andre kurs som er mer aktuelle enn dette, må det drøftes om dette punktet skal fjernes.

Videreutdanning på fagskolenivå:

30 studiepoeng	Kr. 10.000,-	Halvt års studie (heltid)
60 studiepoeng	Kr. 20.000,-	1-årig fagskoleutdanning gir en fagskolegrad
2-årig høyere fagskoleutdanning gir studiepoeng etter omfanget på utdanningen.		

Tillegg gitt etter det lokale kompetansesystemet i tabellen over beholdes så lenge den ansatte er plassert i samme stillingskode og lønnsramme (stillingsgruppe).

Dersom etter- eller videreutdanning gir uttelling etter sentral avtale, som gir rett til endret stillingskode og stillingsgruppe, gis det **ikke** lønnstillegg etter det lokale kompetansesystemet i tabellen over, og tidligere gitte kronetillegg erstattes av ny lønn i annen stillingskode.

Størrelsen på lønnstilleggene ble justert i 2025.

Lønnstillegg utover det som nevnes over, må forhandles i lokale forhandlinger.

¹ Undervisningspersonell har egne regler for virkningstidspunkt jfr. HTA Vedlegg 2

KAPITTEL 3

Hjemmel i Hovedtariff-avtalen	Kriterier i Hovedtariffavtalen	Lokale kriterier/merknader
Kap. 3.4.1 Kommune- direktørens ledergruppe	• Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål • Utøvelse av lederskap • Betydelige organisatoriske endringer • Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft	• Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, jfr. Kommuneplanens samfunnsdel • Reell lønnsmessig kompensasjon for ansvar, merarbeid og kompetanse
Kap. 3.4.2 Tjenesteledere	• Endret ansvarsområde • Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål • Utøvelse av lederskap • Betydelige organisatoriske endringer • Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft • Kompetanse	• Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, jfr. Kommuneplanens samfunnsdel • Reell lønnsmessig kompensasjon for ansvar, merarbeid og kompetanse • Stillingens kompleksitet • Budsjettet størrelse • Økonomi- og resultatstyring • Antall ansatte • Ulike tjenesteområder • Antall tjenestemottakere • Utviklings- og endringsarbeid • Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte • Leders vurderinger vil bli lagt til grunn, jfr. Kriterier HTA

KAPITTEL 4

Hjemmel i Hovedtariff-avtalen	Kriterier i Hovedtariffavtalen	Lokale kriterier/merknader
Kap. 4.2.1 Arbeidstakere som i hovedsak får lønnen fastsatt gjennom sentrale forhandlinger (majoriteten av ansatte i kommunen)	• Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør • Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling • Gjennomført relevant, avtalt utvikling kan gi opprykk til ny relevant stillingskode	• Oppgaver som i vesentlig grad går ut over normalinnholdet i stillingen • Arbeidstaker påtar seg eller søker aktivt nye oppgaver og ansvar • Arbeidstaker er en pådriver for godt samarbeid internt/eksternt • Behov for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte • Utvikling av nyttig formal- eller realkompetanse • Utviser fleksibilitet og endringsvilje • Leders vurdering vil bli lagt til grunn, jfr. Kriterier i HTA
Undervisningspersonale i skole	• Lønnsfastsettelse og innplassering skjer i samsvar med kompetanselønssystemet (HTA Vedlegg 2)	
Ledere/fagledere Oppvekst: 7454 – Ass. styrer 7954 – Fagleder Helse og omsorg: 7453 – Fagleder u/særalder. 7459 – Fagleder m/særalder.	• HTA har egen bestemmelse for årlig lønnsvekst for ledere og fagledere i kap. 4. Disse følger som regel ikke ordinær tabell	

KAPITTEL 5

Hjemmel i Hovedtariff-avtalen	Kriterier i Hovedtariffavtalen	Lokale kriterier/merknader
Kap. 5.2 (5.0-5.3) Arbeidstakere som i sin helhet får sin lønnsutvikling fastsatt lokalt. Plassering i kap. 5 forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Ev. unntak fra utdanningskravet skal begrunnes skriftlig	• Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse, samt behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere • Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.	• Selvstendig stilling (eks. et helt arbeids-/fagområde) • Lang erfaring innenfor spesialområder / særlig relevant realkompetanse • Prosjektledelse • Bidrag til utvikling av tjenestene og/eller oppnådde resultater i tråd med enheten/kommunens resultatkrav og mål, samt kommunens styringsdokumenter jfr. Kommuneplanens samfunnsdel • Vilje til å ta meransvar ut over det som naturlig ligger til stillingen • Evne og vilje til samarbeid, kompetansedeling og til å arbeide tverrfaglig • Høyere akademisk utdanning • Leders vurderinger vil bli lagt til grunn, jfr. Kriterier i HTA

4 LØNNSFASTSETTELSE VED NYTILSETTING

I Selbu kommune er tilsettingsmyndigheten videre delegert fra kommunedirektøren til sektorsjef, virksomhetsleder og tjenesteleder.

Kap. 4:

- Ledere med tilsettingsmyndighet kan fastsette lønn etter tariff for ansatte i kap. 4, jfr. HTAs garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet.
I spesielle tilfeller der det er vanskelig å rekruttere/beholde, kan tilleggsansiennitet benyttes.
- Fastsetting av lønn til nyansatte med videreutdanning vurderes i hvert enkelt tilfelle. Det er ingen automatikk å få uttelling for videre- utdanning som ikke er etterspurt i utlysningstekst. Her kan det være aktuelt å hensynta rekrutteringsutfordringer. Dersom det gis uttelling for videreutdanning, fastsettes lønnen etter antall relevante studiepoeng i aktuell stillingsgruppe.

Kap. 3 og 5:

- For ansettelser i kap. 3 og 5 kan leder fastsette lønn inntil den lønn tidligere stillingsinnehaver hadde. Utover dette er det kommunens lønns- og forhandlingsutvalg (kommunedirektøren), som fastsetter lønn. Lønnsspørsmålet bør drøftes med sektorsjef før oversendelse til kommunedirektøren - jfr. Administrativt delegeringsreglement.

Nytilsatte arbeidstakere blir som hovedregel ikke vurdert ved de lokale forhandlinger det samme året som de tiltrer i ny stilling. Dette på grunn av at lønn allerede er vurdert i forbindelse med tilsettingen.

Dette kan unnvikes dersom det er naturlig å se på lønnslikheter, og om det ved ansettelsen er avtalt en lavere lønn enn sammenlignbare ansatte har, slik at det ikke blir utilsiktede lønnskjevheter som senere kan bli vanskelig å utligne. Dette gjelder i hovedsak ansatte i Kap. 3 og 5.

5 REVIDERING AV DE LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJENE

Lønnspolitiske retningslinjer drøftes årlig med arbeidstakerorganisasjonene, og revideres etter behov. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter på enhetene om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen.

Revideringer av Lønnspolitiske retningslinjer Selbu kommune vedtas av Administrasjonsutvalget.