

HÆGEBOSTAD KOMMUNE



Lønnspolitisk plan for 2020 - 2024

INNLEDNING

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Det er hver enkelt leder som har ansvaret for at lønnspolitisk plan er kjent for ansatte. Den lokale lønnsplanen utfyller sentralt avtaleverk. Dersom sentrale tariffbestemmelser omfatter det samme som lokal plan, faller de lokale bestemmelsene bort.

Det skal være en sammenheng mellom kommunens mål og den lokale lønnspolitikken. Ett mål med en lokal lønnspolitikk er at lønn benyttes som personalpolitisk virkemiddel for å oppnå kommunens mål. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, legge til rette for faglige karriereveier og avansementmuligheter. Lønnspolitikken skal utformes, og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Lønnspolitikken skal legge til rette for faglige karriereveier og avansementmuligheter, og vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Kommuneplanen har definert fire områder hvor hvert område har et hovedmål. Bruk av lønnspolitiske virkemidler bør ha en sammenheng med kommuneplanens mål som er:

- Arbeidsplasser med hovedmål å «Utvikle gründerånd og et allsidig næringsliv i kommunen med fokus på Kompetansearbeidsplasser.»
- Omdømme med hovedmål: «Hægebostad kommune skal bidra til at kommunen sitt omdømme blir utviklet positivt -både som tjenesteyter med høy kvalitet og som attraktiv bokommune.»
- Likestilling med hovedmål å: «Utvikle ferdigheter, kunnskap og holdninger som på sikt kan føre til likestilling og øke muligheter for alle innenfor utdanning, arbeid, politikk og fritidsaktiviteter.»
- Tjenestetilbud med hovedmål at «Kommunen skal tilby og levere tjenester av høy kvalitet tilpasset utviklingen i samfunnet, innenfor vedtatte økonomiske rammer. Kommunen skal ligge på gjennomsnittet av kommunegruppe 5 i forhold til KOSTRA (Kommunal Statlig RApportering).»

Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

RAMMEBETINGELSER

2.1. Økonomiske rammer

Rammene blir bestemt gjennom sentrale forhandlinger hvor de økonomiske rammene for lokale forhandlinger blir gitt. I tillegg til dette vil kommunens økonomiske situasjon ha betydning.

2.2. Myndighet

Kommunens forhandlingsutvalg kan etter forhandlinger med aktuelle organisasjon foreta lønnsmessige endringer etter denne planen.

Vurderinger vil være basert på fastsatte kriterier som nevnt i kap. 3 under, samt tilbakemeldinger fra den enkelte enhet i forhold til den enkelte ansattes begrunnede krav.

2.3 Rutiner ved forhandlinger

Kommunen følger rutinene som er beskrevet i hovedtariffavtalen og hovedavtalen. Ansatte skal representeres av tillitsvalgte i forhandlingene.

Alle ansatte skal gis tilbud om lønnsamtaler før forhandlinger gjennomføres.

3. KRITERIER

Vi skiller mellom tre hovedkategorier av kriterier:

- **Individkriterier** er kriterier knyttet til hvordan den enkelte medarbeider sikrer effektiv ressursbruk og utfører sitt arbeid.

Kjennetegnet for denne gruppen kriterier er at de baserer seg på subjektive vurderinger. Dette stiller store krav til den enkelte leder. Det skal gjennomføres faste medarbeidersamtaler/lønnsamtaler for å ha et verktøy som kan lette arbeidet med å foreta en vurdering av individkriteriene.

- **Stillingskriterier**, dvs kriterier knyttet til selve stillingen. Kriteriene er basert på objektive forhold ved stillingen.
- **Kompetanse**, dvs kompetanseheving i form av kurs, etter- og videreutdanning av betydning for stillingen.
- **Likelønn**. Etter Lov om likestilling mellom kjønnene skal kommunen som arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Om arbeid er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

3.1 Individkriterier

Følgende Individkriterier vektlegges følgende:

- Personlig egenskaper, fleksibilitet til å ta på seg nye og andre oppgaver, og jobbutførelse.
- Utdanning
- Tjenestetid
- Varig endring av arbeids- og eller ansvarsområde i inneværende år
- Tidligere protokolltilførsler
- Beholde og rekruttere arbeidstakere
- Enhetens mål
- Sikrer effektiv ressursbruk

3.2 Stillingskriterier

Følgende stillingskriterier vektlegges:

- Rette opp lønsmessige skjevheter som har utviklet seg lokalt
- Belønne team/grupper knyttet til omstilling og utvikling

3.3 Kompetanse

Kompetanseheving i form av kurs, etter- og videreutdanning er kompetanse utover minimumskravene til grunnstillingene. Utdanningen/kompetansehevingen må være i samsvar med kommunens/enhetens opplæringsplan. Kompetansehevingen må være nødvendig for den enkelte stilling. Utdanningen må være fullført og bestått før tillegg utbetales. **Det vil være rådmannen som vurderer hva som er nødvendig ut i fra kommunens behov. Dette må avklares på forhånd.**

For stillinger uten særskilt krav om utdanning kreves:

- Utdanning med varighet av min. 3 mnd. dvs. vaktmesterskole og skoleassistent, eller annen utdanning som er relevant for jobben. Evt. lønnstillegg under dette punktet vil medføre et tillegg på kr 5.000.- i økt årsinntekt.

Generelt oppfordres ansatte i denne kategorien til å ta fagbrev innenfor sitt område. Dette vil gi en lønnskompensasjon i samsvar med tariffbestemmelsene.

For fagarbeiderstillinger kreves:

- Nødvendig tilleggsutdanning med varighet 6 måneder og 12 måneder eller mer i hht. vanlig studiebelastning. Evt. lønnstillegg under dette punktet vil medføre et tillegg på henholdsvis kr 10.000,- eller 20.000,- i økt årsinntekt.
- Dersom det tas ytterligere videreutdanning med minst 12 mnd varighet. Ytes det et tillegg på kr. 15.000 i økt årsinntekt.

For stillinger med krav om høyskole kreves:

- Nødvendig tilleggsutdanning minimum 30 studiepoeng, og 60 studiepoeng eller mer. Evt. lønnstillegg under dette punktet vil medføre et tillegg på henholdsvis kr 10.000,- eller 20.000,- i økt årsinntekt.
- Dersom det tas ytterligere videreutdanning utover 60 stp. ytes det kr. 15.000 i økt årsinntekt. Det gis tillegg for maksimalt 120 studiepoeng.

ABC-kurs:

- Kr 2 000 pr perm/kurs. Består et kurs av flere permer regnes det som ett kurs/perm.
- Det gis tillegg for inntil 3 kurs. Max tillegg kr. 6 000 pr person for gjennomført ABC.kurs.

Det kan ikke gis tillegg for **samme** kompetanse mer enn 1 gang.

Bindingstid:

Plikttjeneste/bindingstid skal avtales med den enkelte dersom kommunen ved opplæringen yter vesentlig økonomisk støtte (eks. utdanningspermisjon m. lønn) Plikttjenesten begrenses til maks 2 år.

3.4 Likelønn

Det skal ikke eksistere lønnsforskjeller i Hægebostad kommune som skyldes kjønn. Dersom slike forskjeller oppstår skal vår lokale lønnspolitikk sikre nødvendig justering.

4. BRUK AV AVANSEMENTSTILLINGER

En avansementstilling er en stilling som er karriereutviklende. Dersom det ikke fører til lønnsutvikling gjennom endrede stillingsendringer skal lønnsutviklingen ivaretas gjennom lønnspolitisk plan.

Det skal legges vekt på følgende forhold:

- Jobbutførelse
- Tjenestetid i kommunen
- Personlige egenskaper bl.a. vilje og evne til å ta på seg nye selvstendige arbeidsoppgaver
- Ansvar

5. Oppsummering.

Denne planen skal med forskjellig belønningsvektlegging har som mål å motiverer til kompetanseutvikling, motiverer til mer heltid, beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere, og sikre kvalitativt gode tjenester.

Ansvars og funksjonstilleggene gis fortløpende ettersom man trer inn eller ut av funksjonen. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har et felles ansvar for å følge opp dette.

LØNNSKRAVSKJEMA – LOKALE FORHANDLINGER

Dette lønnskravet skal sendes til den enkelte
s organisasjon. Organisasjonen må sørge for at kravet er forhandlingsutvalget i
hende innen avtalt tid. Kravet må leveres til forbundet
innen: _____

Gjelder for: Alle ansatte i Hægebostad kommune.

Organisasjonens navn:	

Kravet gjelder for:	F.nr: _____
Etternavn, fornavn	
Arbeidssted:	_____

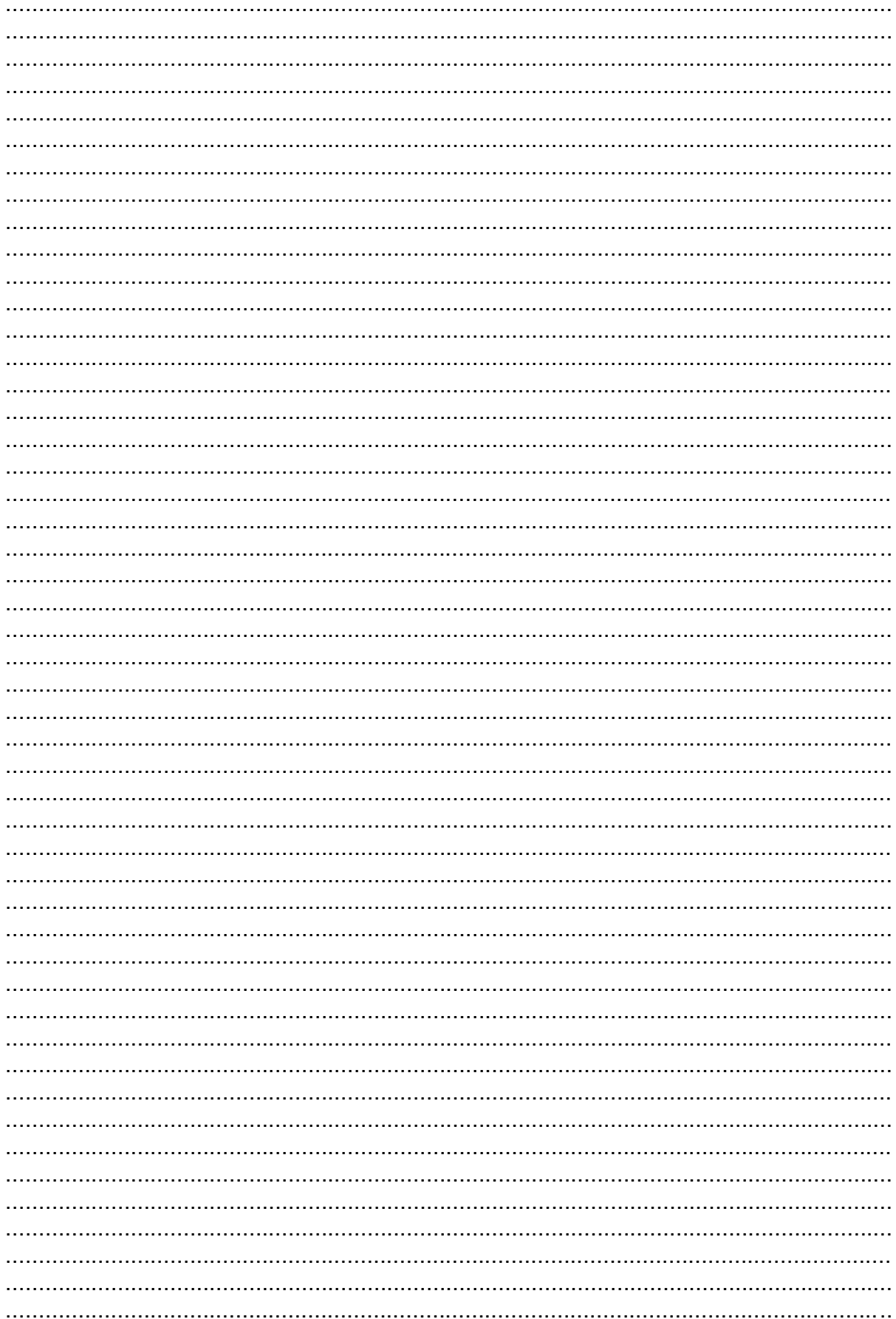
enhet	Avdeling/institusjon e.l.
Nærmeste leder:	Telefon arbeidssted: _____

Nåværende stilling:

Status pr. 30.04 d.a.:	Status 01.09 d.a.:	KRAV:
Stillingskode: _____	Stillingskode: _____	Årslønn i 100 % stilling: _____
Stillingsbetegnelse: _____	St.betegnelse: _____	Annet: _____
Stillingsstørrelse: _____	Årslønn i 100 % stilling.: _____	_____
Årslønn i 100 % stilling : _____		

Begrunnelse for kravet (sett kryss over kriterienummeret/nummerene - se følgeskriv
- i tillegg til den verbale begrunnelsen - bruk evt. baksiden):

1. Personlig egenskaper
2. Utdanning
3. Tjenestetid
4. Varig endring av arbeids- og eller ansvarsområde i inneværende år
5. Beholde og rekruttere arbeidstakere
6. Rette opp lønnsmessige skjevheter som har utviklet seg lokalt
7. Belønne team/grupper knyttet til omstilling og utvikling
8. Tidligere protokolltilførsler



Vedlegg:

Funksjonstillegg.

Ansatte som ikke innehar lederstillinger, men som i sitt arbeid innehar spesielle oppgaver/funksjoner kan gis lønnsmessig uttelling for dette så lenge vedkommende innehar funksjonen/ansvaret. Tillegget gis som et tillegg ut over sentralt eller lokalt fastsatt årslønn i samsvar med følgende tabell. Tillegget utbetales månedlig. Funksjonstillegg gis ikke når den ansatte har frikjøpt tid for å utføre oppgaven.

Funksjon:	Tillegg(beløp pr år)	Merknad
Hovedverneombud	10 000	Valg normalt hvert 2. år
Verneombud	5 000	Valg normalt hvert 2. år
Veileder lærling	5 000	Fagansvarlig må minst være fagarbeider