



Lyngen kommune

Lønnspolitisk plan for Lyngen kommune

Vedtatt i PAU 4. juni 2024
Endret etter lokale forhandlinger 2024 med virkning fra
01.10.24

INNHold:

- 1. Innledning**
- 2. Lønn**
- 3. Mål for den lokale lønnspolitikken**
 - 3.1. Kompetanse**
 - 3.2. Ledere**
 - 3.3. Beholde og rekruttere**
- 4. Lønnsfastsettelse**
- 5. Forhandlingsbestemmelser**
 - 5.1. Forhandlingskapitler**
 - 5.2. Forhandlingsutvalg**
 - 5.3. Forhandlings- og virkningsdato**
- 6. Lokale tillegg**
- 7. Funksjonstillegg**
- 8. Andre relevante lokale avtaler og retningslinjer**
- 9. Oppfølging og evaluering**

1. Innledning

Lønnspolitisk plan utgjør sammen med permisjonsreglement, arbeidsreglement og økonomiplan Lyngen kommunes samlede arbeidsgiverpolitikk. Til sammen skal disse uttrykke kommunens målsetninger i forhold til kvalitet på tjenestetilbud, godt arbeidsmiljø, ressursbruk og evne til omstilling.

Kommunesektoren er i endring, og det stilles større krav til hvilke tjenester som skal utføres og ikke minst hvilken kvalitet tjenesten skal ha. Det utarbeides i stadig større grad kvalitetsindikatorer innenfor de ulike tjenesteområdene, og kommunene utfordres på forholdet mellom økonomi og resultat. Gjennom omfattende rapporteringer i KOSTRA og deretter rangeringer gjennom blant annet Kommunebarometeret, settes det fokus på resultat, kommunal styring og utvikling.

Lønn er et virkemiddel ut fra kommunens behov og utfordringer, og skal bidra til at Lyngen kommune fremstår som en god og attraktiv arbeidsgiver. En lønnspolitisk plan skal være et virkemiddel for å beholde og rekruttere nødvendig arbeidskraft. Vi har behov for arbeidstakere som er fleksibel og omstillingsdyktig for å løse kommunens oppgaver, hvor det overordnede målet er at kommunen skal yte tjenester av god kvalitet.

Lønnspolitikken i Lyngen kommune bygger på rammer som reguleres i HTA, sentrale og lokale avtaler, og omfatter alle forhandlingskapitlene. Hovedtariffavtalen, kap 3.2. presiserer det skal utarbeides en lokal lønnspolitikk som skal gjøres kjent for alle ansatte.

Partene vil samhandle om å utvikle en lokal lønnspolitikk der det er oppslutning/enighet om hovedlinjene, dette for å skape forståelige og akseptable resultater ved fastsettelse og forhandlinger om lønn.

Utvikling av en god lokal lønnspolitikk må være en kontinuerlig prosess, kontaktutvalget skal derfor årlig vurdere behov for revidering av lønnspolitisk plan.

Et sentralt punkt når kvaliteten på kommunale tjenester skal vurderes, er **kompetanse**. Det er en samfunnsmessig aksept for at det er sammenheng mellom kvalitet og kompetanse. Relevant kompetanse gir i utgangspunktet et bedre tjenestetilbud. Fokus på kompetanse som grunnlag for resultat, fører til en kamp om kompetansen. Dess smalere fagfeltet er, dess større er konkurransen om arbeidskraft. I tillegg viser det seg at yngre arbeidstakere unngår stillinger i små kommuner fordi fagmiljøet er for lite.

De generelle verdiene lønnsfastsettelsen hviler på, slik som likestilling, kompetanse, tjenestekvalitet og rekruttering, står fast, disse ligger også i Hovedtariffavtalen. Lokal lønnspolitisk plan skal utdype og konkretisere de sentrale lønnspolitiske

målsetningene, slik at de kan være til hjelp i det løpende arbeidet med lønnsfastsettelse. Dette gjelder særlig ved tilsetninger og lokale forhandlinger. Det er også ønskelig at momenter som naturlig henger sammen med lønnsfastsettelse, innlemmes i planen. Derfor er både forhandlingsutvalg, lønnskapitler og funksjonstillegg tatt med.

2. Lønn

Noen definisjoner av begrep relatert til lønn:

- Garantilønn: lønns plassering ihht Hovedtariffavtalens garantilønnsystem.
- Kompetansetillegg: lønnstillegg gitt ift dokumentert gjennomført utdanning.
- Funksjonstillegg: lønnstillegg som ikke er personlig, men som gis til ansatte med definerte funksjoner (se vedlegg)
- Grunnlønn: Garantilønn pluss resultat av lokale lønnsoppgjør som kan påvirkes av sentrale forhandlinger.

Alle arbeidstakere har ei grunnlønn. For arbeidstakere i kap 4, unntatt ledere, er garantilønn og grunnlønn det samme.

3. Mål for den lokale lønnspolitikken

Lyngen kommune bygger lønnspolitikken på de overordnede lønnspolitiske retningslinjer fra KS. Lønnspolitikken skal praktiseres innenfor rammene som til en hver tid er gitt i lover, regler og avtaler gjeldende for det kommunale området. I Hovedtariffavtalen (HTA) kap 3, 4 og 5 ligger grunnlaget for lønnsdannelse og lønnsutvikling i kommunal virksomhet.

Hovedmålet for Lyngen kommunes lønnspolitikk er å **sikre et kvalitativt godt tjenestetilbud på alle områder**. For å lykkes må Lyngen kommune:

- ❖ Motivere ansatte til relevant kompetanseutvikling (pkt 3.1.)
- ❖ Rekruttere og beholde gode ledere (pkt 3.2.)
- ❖ Rekruttere og beholde arbeidskraft med etterspurt kompetanse og erfaring (pkt. 3.3.)

Grunnprinsipp for all lønnsvurdering er at lønn skal baseres på kjente vurderingskriterier, slik som stillingstype, utdanningskrav, ansvar og oppgaver. Det er også et kriterium at lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene.

3.1. Kompetanse

Det skal være en sammenheng mellom arbeidstakers lønnsutvikling og relevant kompetanseutvikling, jfr. Hovedtariffavtalen, kap. 4.2.4:

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Også Hovedtariffavtalens kap 3.3. understreker betydningen av kompetanse for den enkelte, for kommunen og for lokalsamfunnet.

Lyngen kommune ønsker å stimulere til kompetanseheving ved at medarbeidere som tar **relevant** etter- og videreutdanning gis følgende tillegg:

Det gis et årlig tillegg på 333 kr pr studiepoeng fra universitet/høgskole, inntil 60 stp (kr 20.000).

Det kan i særskilte tilfeller gis tillegg for studiepoeng utover 60 stp. Dette vil vurderes ut fra kompetansebehov på arbeidsplassen.

Forutsetning for kompetansetillegg er at utdanninga er relevant for nåværende stilling, dette vurderes av kommunalsjef i hvert enkelt tilfelle.

Virkningstidspunkt for utbetaling av kompetansetillegg: 01.01 eller 01.08.
Dokumentasjon på gjennomført og bestått eksamen må leveres arbeidsgiver før tillegg kan gis.

Kompetansetillegg gis ikke dersom videreutdanninga utløser endring innenfor kompetanselønnsystemet. Kompetansetillegg utbetales som eget tillegg. Det gis ikke kompetansetillegg for ledere i kapittel 3 og 5, da lederlønninger for disse vurderes ut fra et helhetligperspektiv.

Fagskoleutdanning gir lønns plassering i.h.t Hovedtariffavtales garantilønnstabell.

3.2. Ledere

Ledere har en krevende jobb. De skal sørge for at tjenestetilbudet har god kvalitet, at medarbeiderne gis rom og utfordringer for å yte sitt beste, at virksomheten drives økonomisk forsvarlig og at virksomheten holder takt med stadige krav til endringer og omstillinger. Det er derfor viktig at Lyngen kommune gjennom sin lønnspolitikk motiverer ansatte til å påta seg lederoppgaver.

Ved fastsettelse av lønn for ledere gjelder følgende kriterier:

En leder skal som hovedregel tjene mer enn dem han/hun er satt til å lede. Unntak kan gjelde når en ansatt har spesialkompetanse vedkommende får lønnsmessig uttelling for. Andre kriterier for fastsettelse av lederlønn er antallet ansatte en er satt til å lede, kompleksitet i arbeidsoppgaver og personal (ulike yrkesgrupper), krav til utviklingsarbeid, ledelseskompetanse, budsjettansvar, ressursdisponering, kontroll og resultatoppnåelse for andre ansatte.

3.3. Beholde og rekruttere

Lønn kan anvendes for å beholde og rekruttere kompetanse som kommunen har behov for. I enkelte yrkesgrupper, særlig innenfor høyere utdanning, er det rift om kompetente arbeidstakere som ønsker å arbeide i små kommuner og små fagmiljø. I slike tilfeller kan det ved tilsetting være nødvendig å gjøre særskilt vurdering av lønnstilbud, slik at det er konkurransedyktig i forhold til det regionale arbeidsmarkedet.

Når det gjelder rekruttering av arbeidstakere på fagarbeidernivå, ønsker Lyngen kommune å fortsette ei offensiv linje mht inntak av nye lærlinger hvert år. Lærlinger i siste halvår av sin læretid kan dersom Lyngen kommune har ledige stillinger tilsettes i fast stilling med forbehold om autorisasjon/godkjent fagbrev.

Arbeidstakere på grunnstigen som tar høyskoleutdanning som kommunen har behov for, får lønn tilsvarende fagarbeiderstilling når 2 år (120 stp.) er gjennomført. Lønnsøkning vurderes av kommunalsjef i hvert enkelt tilfelle. Fagarbeidere som tar høyskoleutdanning, skal ha en lønnsmessig uttelling likt med de på grunnstigen som tar høyskoleutdanning.

Off. godkjente sykepleiere, vernepleiere, helsefagarbeidere, barnehagelærere og lærere med undervisningskompetanse gis tilleggsansiennitet slik at ansiennitet tilsvarer minimum 10 år ved oppstart.

4. Lønnsfastsettelse

Lokal lønnsfastsettelse er aktuelt ved:

- a) Tilsetting
- b) Skifte av stilling/endring av stilling
- c) Overgang til annen stilling i kommunen

a) Lønsplassering ved tilsetting: For tilsettinger innen kapittel 4 danner garantilønnsstabellen grunnlag for lønnsfastsettelse. Rådmannens ledergruppe *kan beslutte å tilby høyere lønn enn garantilønn*. Ved tilsetting i lederstilling i kap. 4 fastsetter rådmann lønn etter drøftinger med gjeldende kommunalsjef. Tilsetting

innenfor kapittel 3.4.1.: rådmann fastsetter lønn.

b) Organisasjoner kan på vegne av arbeidstaker fremme krav om lønnsforhandlinger etter HTA kap. 4 pkt. 4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4. Lønnskrav skal fortrinnsvis fremmes gjennom tillitsvalgt, som forhandler på vegne av arbeidstaker. Kommunalsjef har myndighet til å gjennomføre forhandlinger.

c) Ved overgang til annen stilling (gjennom søknad) gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommendes lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling. Arbeidstakere som går over til lavere lønnet stilling, vil vanligvis ikke beholde sin tidligere stillings lønn. Unntak gjelder ved omplassering på grunn av overtallighet.

5. Forhandlingsbestemmelser

5.1. Forhandlingskapitler

Lønnsnettakerne i Lyngen kommune tilhører følgende kap:

Kap. 4: alle ansatte unntatt de som tilhører andre kapitler.

Kap. 5: Ingeniør, jordmor, rådgiver, psykolog, leger og andre som aktuelle jfr HTA

Kap. 3.4.1: Rådmann og rådmannens ledergruppe

Kap. 3.4.2: Enhetsledere

Kap. 3.4.3: Personalleder

Kap. 3.5: Tillitsvalgte med frikjøpsordning

For kap. 4 foregår lønnsforhandlingene i de sentrale tariffoppgjørene. Det kan vedtas at deler av et lønnsoppgjør skal skje på kommunenivå. For kap. 3 og 5 gjelder kun lokal lønnsfastsetting.

5.2. Forhandlingsutvalg

Lokale forhandlinger for kap. 3, 4 og 5 gjennomføres av et administrativt utvalg nedsatt av rådmann på inntil tre personer. De ulike organisasjonene møter med hver sin forhåndsinnmeldte forhandlingsdelegasjon på inntil tre personer.

Kap. 3.4.1.: Ledergruppa forhandler enten direkte med rådmann eller lar seg bistå av tillitsvalgt i egen organisasjon. Ei politisk valgt gruppe leder lønnsforhandlinger med rådmann. Rådmann kan la seg bistå av tillitsvalgt. Kommer partene ikke til enighet ved forhandling for lederne, kan ikke tvisten ankes. Arbeidsgivers tilbud skal da vedtas.

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger,

slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av tilsatte.

5.3. Forhandlings- og virkningsdato:

Forhandlings- og virkningsdato for forhandlinger etter kap.4. blir fastsatt av sentrale parter. Forhandlinger etter kap.3 (gjelder også kap. 3.5) og 5 blir gjennomført samtidig eller umiddelbart etter kap.4. forhandlingene. Ellers gjennomføres forhandlingene for kap.3 og 5 i løpet av høsten. Dersom ikke annet er fastsatt i HTA, settes virkningstidspunkt til samme dato som for kap.4.

6 Lokale tillegg

Sykepleiere og vernepleiere	10 000,- (utbetales som økt årslønn)
Lærere og barnehagelærere	5 000,- (utbetales som økt årslønn)
Renholdere med fagbrev	10 000,- (utbetales som økt årslønn)

7 Funksjonstillegg

Ansatte med visse funksjoner har fast tillegg til grunnlønn. Slike tillegg følger funksjon, ikke person.

Kontaktlærer	30 000,- (Utbetales på art 1520)
Rådgiver/sosiallærer i skolene	21 000,- (Utbetales på art 1514)
Ped.leder barnehage	25 000,- (Utbetales på art 1415)
Medisinansvar	4 200,- (Utbetales på art AC3530)
Veileder for lærling	6 000,- (Utbetales på art 1437)
Turnustillegg høyskoleutd./fagarbeidere	13 000,-(Utbetales på art 1422)
Døgnturnustillegg	15 000,- (Utbetales på art 1600)
Sykepleier 1 funksjon	25 000,- (Utbetales på art 1600)
Psykososiale støttegruppe/ Kriseteam	20 000,- (Utbetales på art 1422)
Stedfortreder ved barnevernleders fravær	18 000,- (Utbetales på art 1600)

Praksisveiledning sosionomer, barneverns-pedagoger mm. gis godtgjøring tilsvarende særavtale av 30.11.2021 (Utbetales som engangsbeløp på art 2530)

8 Andre relevante lokale avtaler og retningslinjer

- Klesgodtgjøring
- Praksisveiledning
- Vaktordning barnevern
- Vaktordning vaktmestere
- Tillegg for ekstra helgevakter HSO
- Lokal avtale brann
- Seniorpolitisk plan
- Plan for oppfølging av nyutdannede pedagoger i barnehage og skole

9 Oppfølging og evaluering

Rådmannen gis myndighet til å endre/tilføye tillegg i lokale forhandlinger.

Lønnspolitisk plan revideres hvert 4. år. Endringer i lønnspolitisk plan vedtas av PAU jf. kommunens arbeids- og delegeringsreglement.