



Lønnspolitisk plan

2024 - 2026

1. Innledning

Ut fra Hovedtariffavtalen forutsetter lønssystemet i kommunal sektor en lokal lønnspolitikk. Lokal lønnspolitikk bør ikke isoleres til å rettes mot lokale forhandlinger alene, men bør også sette søkelys på bruk av lønn når det gjelder å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Lønnspolitisk plan i Flakstad kommune skal være:

- Et reelt styringsverktøy for arbeidsgiver
- Et hjelpemiddel for begge parter i forbindelse med gjennomføringen av lokale forhandlinger.
- Enkel og kortfattet
- Enkel å bruke i praksis

Flakstad kommune ønsker å drive en forutsigbar og rettferdig lønnspolitikk.

Derfor er det viktig:

- At lederne benytter lønn som et av virkemidlene for å sikre god rekruttering og beholde dyktige medarbeidere.
- At lederne benytter kommunens lønnspolitikk som en del av grunnlaget for utvikling, både av tjenestetilbudet og kommunen som organisasjon.
- Gjøre den lokale lønnspolitikk forutsigbar og at lønn som virkemiddel bidrar til motivasjon, trivsel og innsats som fremmer god utvikling av kommunens tjenester.
- Bidra til at lederne utøver en lønnspolitikk som er kjent blant ansatte og motiverer til at organisasjonen når sine mål.
- Sikre en langsiktig og aktiv styring av lønnspolitikken hvor lønnsutvikling skjer innenfor forsvarlige økonomiske rammer.

Lønn skal fastsettes ved ansettelse og ved forhandlinger.

2. Mål med lønnspolitikken

Flakstad kommune skal gjennom aktiv bruk av Hovedtariffavtalen og lokal lønnspolitikk gi ansatte en lønn som:

- Bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifisert personell.
- Motiverer/stimulerer til økt effektivitet, initiativ og ansvar
- Sikrer reell likelønn og om mulig retter opp lønnsmessige skjevheter som følge av sentralt lønnsoppgjør og tidligere lokale oppgjør.
- Gjør at flest mulig arbeidstakere velger å fortsette i aktivt arbeid frem til pensjonsalder.

Lønnspolitisk plan skal:

- Være veiledende og retningsgivende
- Fungere som et hjelpemiddel/styringsverktøy ved lokale lønnsforhandlinger
- Bidra til å gjøre lønnspolitikken helhetlig og forutsigbar
- Bidra til at kommunen til enhver tid har et personale med vilje og kompetanse til å: realisere de mål kommunens politiske organ setter
- Utvikle en organisasjonskultur som skaper motivasjon og engasjement for kommunens virksomhet, mål og framtid.

3. Målsetting for Flakstad kommune

- Sikre en rettferdig lønnsutvikling for alle ansatte.
- Gi føringer for den lokale lønnsfastsettelsen.
- Bidra til å skape økt forståelse mellom partene i de lokale lønnsforhandlingene.
- Sikre en forsvarlig bruk av lønnsmidlene.
- Fremme kommunen som serviceinstitusjon.
- Gjøre kommunen i bedre stand til å benytte lønn som virkemiddel for å nå de vedtatte mål.
- Planen skal motvirke skjevhet som kan være med å forsure arbeidsmiljøet i virksomheten.

4. Generelt om forhandlinger i Flakstad kommune

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres etter følgende bestemmelser:

- HTA's kap.3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser
- HTA's kap.4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser
- HTA's kap.5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

Det skal avholdes drøftingsmøter i forkant av forhandlingene iht HTA 3.2.1 der forhandlingsutvalget deltar sammen med arbeidstakerorganisasjonene.

I møtet drøftes momentene i HTA vedlegg.3, og det tilstrebes enighet om kriterier/føringer for de lokale forhandlingene.

Arbeidstakerorganisasjonene har ansvar for at kriteriene gjøres kjent for medlemmene, arbeidsgiver har ansvar for at lederne er kjent med kriteriene.

Den enkelte arbeidstaker fremmer krav til sin organisasjon med individuelle begrunnelser iht kriteriene. Organisasjonene fremmer videre skriftlige krav til arbeidsgiver innen avtalt frist. Kravet skal inneholde navn, samt begrunnelse for kravet. Arbeidsgiver på sin side leverer samtidig en prioritert liste med tilbud til arbeidstakerorganisasjonene.

Flakstad kommune har opprettet et forhandlingsutvalg som består av rådmann, HR-leder og lønnsansvarlig. Organisasjonene forhandler for sine medlemmer.

Som hovedregel bør ansatte ikke forhandle på egne vegne.

I forkant av forhandlingene foretar administrasjonen sine egne vurderinger. Arbeidsgiver innhenter uttalelser fra lederne der de vurderer personlig avlønning for den enkelte medarbeider ut fra de omforente kriteriene. Kravene og administrasjonens vurderinger legges frem i forberedende møter i forhandlingsutvalget.

Det er til vanlig kun forhandlingsutvalget sammen med organisasjonene som deltar under forhandlingene. Alle inngåtte protokoller godkjennes med underskrift fra leder i forhandlingsutvalget og en representant for aktuell organisasjon.

Prosessten bør være så åpen som mulig. Arbeidstakere må oppleve at de blir ivaretatt av sin arbeidsgiver. Imidlertid må det, fra kravene er fremmet til protokoll er skrevet, vises fortrolighet fra forhandlingspartene ovenfor de vurderinger og tilbud som gis, slik at dette ikke forstyrrer prosessen med lønnsforhandlinger unødig.

Det skal årlig holdes minst ett lønnspolitisk drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og fagforeningene hvor forventninger, kriterier og prosedyrer drøftes

4.1 Forhandlingsprosessen – God forhandlingsskikk

Flakstad kommune ønsker en forhandlingsprosess som følger god forhandlingsskikk slik HTA beskriver i vedlegg 3. «Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk»

5. Lønnsfastsettelse i Flakstad kommune – prinsipper og kriterier

Generelle prinsipper

Kommunens lønnspolitikk utøves gjennom de prinsipper og kriterier som er nedfelt i denne lønnspolitiske planen – disse er:

- Lønn fastsettes ved rekruttering, gjennom sentrale (kap.4), lokale (kap.3,4 og 5) lønnsforhandlinger og ved særskilte lønnsforhandlinger (kap.3,4 og 5) nedfelt i Hovedtariffavtalen.
- Medarbeidere som blir overtallig på grunn av organisasjonsendringer og som blir innplassert i ny stilling og beholder sin lønn mens ansvarsområdet blir redusert, skal ikke omfattes av de lokale lønnsforhandlinger det første året etter endringen.
- Ny lønnsvurdering/endring i lønnsfastsettelse skjer gjennom de forhandlingsprinsipper som er nedfelt i Hovedtariffavtalen. Organiserte medarbeidere på alle nivå skal benytte seg av forhandlingsordningene for å kunne regne med uttelling gjennom lokale eller særskilte lønnsvurderinger.
- Arbeidsgiver skal sikre at også uorganiserte medarbeidere sikres en lønnsøkning

5.1 Hovedtariffavtalens prinsipper for lønnsfastsettelse

Som grunnlag for Flakstad kommunes lønnspolitikk – all lønnsregulering/lønnsfastsettelse – gjelder Hovedtariffavtalens bestemmelser for kap.3, 4 og 5.

Iht Hovedtariffavtalen er innplasseringen i Flakstad slik:

Kap. 3.4 – Lokal lønnsregulering/lønnsfastsettelse – omfatter strategisk ledelse og avdelingsledere.

- Rådmann er innplassert i kap.3.4.1
- Kommunalsjefene, HR-leder og næringssjef er innplassert i kap.3.4.2
- Avdelingsledere har et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar og er innplassert i kap.3.4.2

Lønnen reguleres hvert år ved lokale forhandlinger og iht kriterier nedfelt i Hovedtariffavtalens kap.3.4

Lønnen kan også reguleres på særskilt grunnlag i tillegg til den årlige lønns-reguleringen.

Kap 5 – Lokal lønnsregulering/lønnsfastsettelse

- Omfatter stillinger med høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i de stillingskoder som er listet opp i stillingsoversikten i kap.5.
- Ved lønnsregulering skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet.
- Ved lønnsfastsettelsen vil det bli vurdert om den ansatte har hatt en kompetanseutvikling som er relevant for stillingen i kommunen.
- Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.
- Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse og ansvar.

Stillinger i kap.5:

8001 Advokat	8527 Lege
8535 Arkitekt	8392 Prest
8112 Spesialbibliotekar	8470 Psykolog
8084 Ingeniør	8470 Radiograf
8209 Jordmor (med særaldersgrense)	8301 Tannlege
8103 Konservator	8533 Veterinær
8530 Rådgiver	

Kap 4 – Sentral og lokal lønnsregulering/lønnsfastsettelse

Omfatter alle øvrige medarbeidere.

- Denne gruppen medarbeidere får i all hovedsak sin lønn regulert gjennom sentrale forhandlinger. Forhandlingene gjennomføres hvert andre år –hovedtarifforhandling. Partene avtaler også hvordan lønnsregulering skal skje 2.avtaleår.

I det sentrale oppgjøret fastsettes minstelønnsatser gjennom minstelønnsnivåer som er nedfelt i kap 4.1. Minstelønnsbestemmelsene er grunnlaget for utvikling av lokale lønnsprinsipper/kriterier.

- De prinsipper og kriterier som er nedfelt i kap.4 danner grunnlaget for utvikling av kommunens lønnspolitikk på dette området.
- Lokale forhandlinger gjennomføres i hht kap.4.2.1 innenfor den økonomiske pott og de føringer som sentrale parter avtaler som ramme for lokale forhandlinger.

I tillegg legges lokalt avtalte prinsipper/kriterier til grunn for lønnsforhandlingene – Jfr. pkt. 6.5 i lønnspolitisk plan om lokal lønnsregulering.

- Det kan også gjennomføres særskilte forhandlinger – kap.4.2.2. Det kan i tillegg Forhandles etter bestemmelsene i kap.4.2.3 for å rekruttere og beholde medarbeidere

Følgende legges til grunn for lønnsøkning i Hovedtariffavtalens kap.4.1 som omfatter:

- Lærer
- Adjunkt
- Adjunkt med tilleggsutdanning
- Lektor
- Lektor med tilleggsutdanning

1. Teamledere

Total pott på kr.30.000 (fordeles på antall teamledere) samt 2 timer administrasjonstid

2. Kontaktlærere

Kontaktlærergodtgjørelse tas ikke av «potten» i lokale forhandlinger.

Det gis et årlig tillegg på kr.25.000,-

5.2 Startlønn/minimumslønn for kommunalsjefer/avdelingsledere

Disse prinsipper skal praktiseres ved lokal lønnsfastsettelse for kommunalsjefer og avdelingsledere i Flakstad kommune og gjelder som minimumslønn/grunnlønn når ledere starter i stillinger.

Som hovedprinsipp skal gjelde at Flakstad kommunes kommunalsjefer og avdelingsledere skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak er de forhold som er omhandlet i Hovedtariffavtalen.

Det bestrebes etter likelønn.

Den individuelle vurderingen ved lønnsregulering lokalt skal skje på bakgrunn av kriterier nedfelt i Hovedtariffavtalens kap.3.4, kap.4 og kap.5 og er knyttet til:

- Ledelse og kompetanseforhold
- Endringer i ansvarsområde

Lønnsregulering/lønnsfastsetting gjøres med bakgrunn i disse kriterier og i forhold til vurderinger som er gjort etter medarbeidersamtale med den enkelte leder.

5.3 Lokal lønnsregulering – kriterier for øvrige medarbeidere

Følgende kriterier gjelder for lokal lønnsregulering/lønnsfastsetting for medarbeidere i kap.4 det gis lønnstillegg for:

Kompetanse

Lønnstillegg etter dette punkt vurderes gjennom lønnsforhandlinger etter kap.4.2.1 – lokale lønnsforhandlinger. Lokale tillegg etter dette punkt kan gis medarbeidere som gjennomfører relevant etter-/videreutdanning med inntil max 1 år utover stillingens kompetansekrav.

Tillegget gis når hele studiet er ferdigstilt og papirer er levert. **Studiet må godkjennes av arbeidsgiver i forkant.**

Ved relevant etter- og videreutdanning (videregående skole eller høyskolestudium) utover de kompetansekrav som er satt for stillingen, og som arbeidsgiver gjør seg nytte av, skal tilleggskompetansen vurderes slik i forhold til avlønning:

- Relevant etter-/videreutdanning – formell eller uformell utdanning som er realkompetansevurdert:
 - med varighet minimum 1 års fulltidsutdanning/60 studiepoeng gis tillegg i årslønn med kr. 20.000
 - med varighet ½ års fulltidsutdanning/30 stp gis kr. 10.000
 - med varighet 3 måneder fulltidsutdanning/15 stp gis kr. 5000
- Kompetansetillegget skal ligge fast på toppen av sentral/lokal minstelønn
- Dersom kommunen har behov for at lærere tar videreutdanning i fag som er relevante for stillingen, vil dette kompenseres selv om det overstiger 60 stp.

Dersom vedkommende medarbeider går over i annen stilling, foretas en ny lønnsvurdering i forhold til den nye stillingens kompetansekrav.

Ved vurdering av kompetanse ved særskilte forhandlinger etter HTA 4.2.2 vurderes tillegget etter samme satser.

Funksjons-/stillingsvurdering

Lønnsvurdering etter dette punkt gjelder medarbeidere i kap.4 og gis gjennom lokale forhandlinger 4.2.1:

- Medarbeidere som har fått utvidet/endret ansvars- og arbeidsområde i forhold til ordinær stilling, kan gis lokalt lønnstillegg.
- Medarbeidere som har stilling hvor ansvars- og arbeidsområde vurderes som særlig kompleks, kan gis et lokalt lønnstillegg. Kompleksitet skal være spesielle forhold som krever ekstra innsats for en avgrenset periode, eller som er permanent. Tillegg skal ikke gis flere ganger for samme forhold, dvs dersom det er gitt fast tillegg i tidligere forhandlinger.
- Medarbeidere som har påtatt seg/utført spesielle arbeidsoppgaver som et ledd i enhetens satsingsområder – tjenesteutvikling, arbeidsmiljøutvikling, kollegautvikling osv – kan gis lønnstillegg gjennom lokale forhandlinger.
- Medarbeidere som ofte gis utvidet ansvar og arbeidsoppgaver utover det som er det ordinære stillingsinnholdet, kan gis lønnstillegg gjennom de lokale forhandlinger.

Funksjonstillegg for instruktører/veiledere:

- Det gis et årlig tillegg til instruktører/veileder for lærlinger på kr.10.000,- (dette gjelder 1 år i hjemmetjenesten/TFF/Solhøgda bo- og behandlingssenter og pr.student)
- Det gis et årlig tillegg til praksisveiledere (må ha veilederkompetanse 10STP) for sykepleierstudenter på kr.10.000,- pr.student
Veiledere uten veilederkompetanse tilstår et årlig tillegg på kr.5.000,- pr.student
- Tillegget utbetales 2 ganger på år (juni og desember)

Særskilte forhandlinger

Særskilte forhandlinger skal gjennomføres løpende og i forkant av lokale forhandlinger på høsten.

Partene lokalt kan uavhengig ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor HTA's bestemmelser når:

- Det er foretatt betydelige organisatoriske eller bemanningsmessige endringer.
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde.
- Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.

Virkningstidspunktet for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

6. Likelønn

Lokale lønnstillegg skal benyttes for å utjevne lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Det henvises til kommunens plan for likestilling, mangfold og diskriminering.

7. Lærlinger

Lærlinger som inngår lærekontrakt etter reglene i opplæringsloven, skal lønnes etter Hovedtariffavtalens bestemmelser. (Kap.6 Lærlinger)

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider, tilsvarer en årslønn som fordeles over 2 år.

1. halvår: 30%
2. halvår: 40%
3. halvår: 50%
4. halvår: 80%

8. Seniorer

Alle arbeidstakere skal senest ved fylte 60 år få sin lønn vurdert, blant annet av hensyn til pensjonsgrunnlaget.

Den enkelte medarbeider får et lønnstillegg på kr. 15.000 fra fylte 62 år ved 100% stilling.

Beløpet vurderes ut fra stillingsprosent.

Dette skal være et fellesansvar for partene ved vurdering av kriterier for opprykk ved de lokale forhandlingene.

Flakstad kommunes mål er å få ansatte til å stå i stilling minst til fylte 67 år