

SELJORD KOMMUNE

LØNSPOLITISKE RETNINGSLINER

Revidert 2021

1. Innleiing

1.1 Lønspolitiske retningsliner

Dette dokumentet er ei retningsline for lønspolitikk for Seljord kommune, det er ikkje ei avtale.

Hovudtariffavtalen (HTA), som er inngått sentralt mellom KS og arbeidstakarorganisasjonane, gir eit lønssystem som føreset ein lokal lønspolitikk som er tilgjengeleg for alle tilsette.

Lønspolitikken skal vere føreseieleg og gjere det mogleg for den tilsette å innrette seg i høve til den, jamfør HTA kapittel 3 § 3.2. Det må vere samanheng mellom måla til kommunen og den lokale lønspolitikken. Hovudtariffavtalen seier at det bør vere ein naturleg samanheng mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling for arbeidstakarane.

Lønspolitiske retningsliner skal vise korleis Seljord kommune ynskjer å nytte løn som eit personalpolitisk verkemiddel. Dei lønspolitiske retningslinene skal vera eit verktøy til å bidra til ein målretta arbeidsgjevarpolitikk.

Seljord kommune sine lønspolitiske retningsliner skal klargjere og synleggjere kommunen sine haldningar i høve til lokal lønspolitikk.

1.2 Mål for lønspolitikken

Lønspolitikken i Seljord kommune har fylgjande mål:

- å bidra til ei relevant lønsutvikling for dei tilsette
- å behalde og rekruttere dyktige medarbeidarar
- å ha eit likestillingsperspektiv i lønspolitikken
- å ta omsyn til det eksterne lønsnivået
- å virke konsekvent og føreseieleg
- å motivere til kompetanseutvikling
- å virke stimulerande for arbeidet

2. LØNSPOLITIKK I SELJORD KOMMUNE

Seljord kommune vil, innanfor dei økonomiske rammene som til ei kvar tid er til disposisjon:

- nytte løn som eit verkemiddel for å ivareta, behalde og rekruttere godt kvalifiserte arbeidstakrar

- ha ein profil som gjer kommunen til ein attraktiv arbeidsgjevar
- vere konkurransedyktig på løn i høve til andre verksemder som er reelle konkurrentar om den same arbeidskrafta, og som det er naturleg å samanlikne seg med
- ha ein lønspolitikk som rekrutterer studentar og nyutdanna
- at krav til formell og reell kompetanse skal vere viktige moment ved løns-vurdering av ei stilling eller av arbeidstakar
- leggje til rette for at dei som ynskjer det kan jobbe heiltid
- ha livsløpsordningar, t.d. tilpassa permisjonar
- at ansvarsstillingar skal lønne seg
- at det skal vere målbare kriteria for tilleggsløn

Lønsvurdering

Ved tilsetting eller opprykk blir kompetansen og ansienniteten til søkeren vurdert på bakgrunn av HTA kapittel 1 § 2 og § 12, og deretter plassert inn i rett lønsgruppe i kapittel 4, eller ut frå kompetanse og erfaring i tråd med praksis i kapittel 5 og 3.

3. Konkrete ordningar i Seljord kommune

Dette er ein oversikt over ordningar som eksisterer i dag, både lokale og sentrale.

- Studentløn: kommunen har eigen lønsordning for arbeidstakarar som er under relevant utdanning på høgskule eller universitet. Sjå detaljar på heimesida.
- Ekstra løn for relevant kompetanse, etter vurdering av Seljord kommunes forhandlingsutval (leiargruppa) ut frå kompetanseprotokollen for Seljord kommune. Sjå kapittel 7 om kompetanse.
- Fast bilgodtgjersle for særskild hard bruk av privat bil i teneste, eller i stillingar der bil er ein føresetnad. Størnaden kan variere i storleik ut frå vurdering av bruk og belastning på privatbil.

PO1

- Medlem i rådmannens leiargruppe som har rolle som assisterande rådmann ved sjukdom, ferie og fråvær, har pr. 2021 eit tillegg i løn på kr 20 000 pr. år.

PO2

- Som ein hovudregel er alle barnehagelærarar er pedagogiske leiarar og har eit lønstillegg for dette
- Det skal vere 3 tilsette per 18 plassar, der 2 er pedagogar
- Tillegg for å vere samlingsstyrar i skulen, tidsavgrensa så lenge den tilsette innehavar funksjonen (t.d.: kunst/handverk, IKT, gym, naturfag etc.)
- Kontaktlærarar har eit generelt tillegg og eit tillegg pr. elev

PO3

- o Funksjonstillegg for spesifikt ansvar, t.d. syns-, kreftkontakt, rettleiar for lærlingar etc.
- o Studiepermisjon for legar i full stilling; 4 månaders utdanningspermisjon med løn kvart 3. år
- o Spesialisering for legar gjev rett til fri med løn og dekte utgifter i samband med naudsynte kurs, deltaking i rettleiingsgruppe for spesialisering etc.
- o Fritak for arbeid i legevakt for legar frå 55 år

PO4

- o Funksjonstillegg for t.d. brannvern, smuss etc.
- o Vaktordning teknisk beredskap
- o Funksjonstillegg for ansvar IT og telefoni

3.1 Kompetansestimulerande tiltak

Seljord kommune ynskjer å stimulere til vidare- og etterutdanning, slik at kommunen er ein kompetent og god arbeidsgjevar som syner at den er opptatt av utvikling. Kommunen vil sikre at vi får den kompetanse vi treng, og at arbeidstakarane får høve til å utvikle seg fagleg. Vi vil søke på OU-middel frå KS og kompetansemiddel frå fylkesmannen for å få dette til. Vi vil utnytte nasjonale kompetancesatsingar, innanfor t.d. undervisning.

Generelt vert det vist til *Retningsline for støtta utdanning for Seljord kommune (2021)*.

3.2 Tilrettelegging for etter- og vidareutdanning

Det er eit skilje på vidare- og etterutdanning som kommunen har bruk for, og utdanning som den einskilde tek på eige initiativ. Kommunen sitt behov og andre tilhøve i tilknyting til dette blir skildra i kompetanseplanen for Seljord kommune.

4. LOKALE FORHANDLINGAR

Dette gjeld alle lokale lønsforhandlingar i kommunen.

4.1 Drøftingar i samband med lokalt lønsoppgjer

Lønspolitisk drøftingsmøte i samband med lokalt lønsoppgjer bør omfatte følgjande tema (HTA, Kap.3.2.1 og vedlegg 3 i HTA):

- erfaring frå tidlegare lokale forhandlingar
- drøfting av talmateriale når det gjeld lønsnivå og lønsutvikling, også i forhold til kjønn
- administrative prioriteringar for oppgjeren
- gjennomgang av sentrale oppgjer, m.a. eventuelle føringar
- førebels orientering om partane sine prioriteringar
- praktisk gjennomføring av forhandlingane
- andre relevante tema og problemstillingar

Forhandlingane skal gjennomførast etter den plan som blir avtalt i drøftingsmøtet, og etter dei sentrale partane sin protokoll om god forhandlingsskikk, HTA vedlegg 3 *Retningsliner for god forhandlingsskikk*. Det skal ble gjennomført eit evalueringsmøte etter dei lokale forhandlingane. Møtet skal som ein hovudregel gjennomførast seinast ein månad etter at dei lokale forhandlingane er avslutta. Gjennomføring av forhandlingar etter vedtekten i HTA kapittel 4.A. skal bli fylgd.

[4.2 Kap 4.2.1-forhandlingar – hovudkriterier for lokalt lønsoppgjer i Seljord kommune](#)

Seljord kommune vil leggje fylgjande hovudkriterium til grunn i samband med 4.2.1-forhandlingar. Desse gjeld for arbeidstakrar som er plassert i kap. 4 i HTA.:

- Føringar frå sentralt oppgjer
- Lokale administrative prioriteringar
- Felles protokolltilføyinger som partane har undertekna
- Lønsmessige skeivhetar
- Organisasjons- og arbeidsmessige endringar
- Stillingar det er vanskeleg å rekruttere til
- Å behalde kvalifisert og godt fungerande personale
- Relevant kompetanseheving
- Legge vekt på objektive kriteria, som kompetanse og ansvar

[4.2.1 Forhandlarar](#)

I lokale forhandlingar skal som ein hovudregel lokale forhandlarar nyttast. Tillitsvalde kan ikkje forhandle løn for seg sjølv. Organisasjonar som ikkje har noko lokalt ledd, eller som berre har eit fåtal medlemar og som ikkje stiller med eigen, lokal forhandlar, må nytte forhandlarar frå ein nabokommune på same nivå eller andre organisasjonar innan same samanslutning og på same nivå. Ved usemje nyttar ein regleverket for tvisteløsing i Hovudavtala § 6-3.

[4.3 Særskilde forhandlingar etter kapittel 4 .2.2](#)

Gjeld for arbeidstakrar som er plassert i kap. 4 i HTA. Forhandlingane blir ført i tråd med hovudtariffavtala kap. 4.2.2– Særskilde forhandlingar.

[4.4 Forhandlingar for å behalde og rekruttere 4.2.3](#)

Gjeld for arbeidstakrar som er plassert i kap. 4 i HTA. Forhandlingane blir ført i tråd med hovudtariffavtala kap. 4.2.3 – rekruttere og behalde arbeidstakrar.

[4.5 Årleg lønsregulering.](#)

[4.5.1 Kapittel 3.4 Forhandling for leiatar](#)

I Seljord kommune gjeld fylgjande:

[*3.4.1-forhandlingar omfattar*](#)

- rådmann
- kommunalsjefar

- økonomisjef
- organisasjons- og personalsjef

- Forhandling av leiarløner skal, etter HTA Kapittel 3.4.1, skje ein gong i året
- Før endring i stillingsplassering skal det førast drøftingar med organisasjonane
- Forhandlingar for rådmannen si løn etter Kap.3.4.1 gjennomførast av eit politisk forhandlingsutval.

Alle andre lønsforhandlingar knytt til lønsoppgjer skal gjennomførast av kommunen sitt forhandlingsutval

- Individuell lønsplassering

3.4.2-forhandlingane omfattar

- Einingsleiarar

3.4.3-forhandlingane omfattar

- Assisterande einingsleiarar i PO2

4.5.2 Drøftingar av løn til hovudtillitsvalde med frikjøp etter HTA kapittel 3.5.

For arbeidstakrar som utfører hovudtillitsvaldsverv fylgjer ein HTA kapittel 3.5.

4.5.3 Forhandlingar for kapittel 5

For arbeidstakrar plassert i kap. 5 i hovudtariffavtala skal all løn fastsetjast lokalt ved årleg, individuell lønsregulering der det blir teken omsyn til stillinga si kompleksitet, den tilsette sin kompetanse, ansvar og resultat, Jfr. HTA kapittel 5.

4.6 Annan lønsregulering – behalde og rekruttere tilsette i kapittel 5.2

For arbeidstakrar plassert i kap. 5 kan det førast forhandlingar etter HTA kap. 5.2 – annan Lønsregulering dersom det ligg føre særskilde behov, for å rekruttere og behalde eller ved særskilde endringar i arbeidet.

5. ANDRE FORHOLD

5.1 Fullmakter ved tilsetting

Ved nyopprettet stilling skal det lokale forhandlingsutvalet fastsetje lønsplassering for stillinga.

Lønsfastsetjinga skal ta utgangspunkt i kompetanse, stillingsregulativ, rekrutteringssituasjonen, arbeids- og ansvarsområde og lønsnivået på tilsvarende stillingar i kommunen.

Rådmannen har ved tilsetting i eksisterande stilling fullmakt til å avgjere lønsplassering.

5.2 Uorganiserte arbeidstakrar

Arbeidsgjever har ansvar for å sjå til at uorganiserte arbeidstakrar også får del i ei lønsutvikling.

Uorganiserte kan sende inn eige lønskrav. Uorganiserte har, etter HTA, ikkje rett på å forhandle for seg sjølv. Dei får sitt lønnstillegg i fyrste forhandlingsrunde. Arbeidsgjevar må ta høgde for forhandlingane for organiserte tilsette i samanliknbare stillingar når dei gjev sitt lønstilbod.

5.3 Livsfasetiltak

SFS 2213 Arbeidstid for undervisningspersonalet, kap. 6

"Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år. Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år. Nyutdannede lærere og lærere over 60 år disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet"

- Fritak for arbeid i legevakt for legar frå 55 år.

Ein viser elles til dokumentet *Livsfasepolitikk i Seljord kommune*.

6. Lønsutviklingssamtale

Dersom ein arbeidstakar ber om lønsutviklingssamtale utanom forhandlingane, skal denne bli gjennomført mellom arbeidsgjevaren og arbeidstakaren.

Møtetidspunktet for lønssamtala blir avtalt innan 14 dagar, i tråd med kapittel 3.2.2 i Hovudtariffavtala.

7. Kompetanse

Definisjon

Kompetanse er den dokumenterte formelle utdanninga og relevante erfaringa som den tilsette har. Denne blir vurdert etter kriteria for ansiennitet og lønsplassering i HTA § 12 og i høve til stillinga det vert tilsett i.

Kompetanseurdering

Vurdering av kompetansen til ein tilsett skjer fyrste gong ved tilsetting. På bakgrunn av utdanning, ansiennitet og samla erfaring blir løna fastsett, i tråd med retningslinene for dette i Hovudtariffavtala kapittel 1 § 2, kapittel 3, kapittel 4 og kapittel 5.0 og 5.2 - avhengig av ansvarsområde og kvar stillinga er plassert.

Ein tilsett får auka kompetanse når han/ho gjennomfører vidareutdanning og større kurs der denne er relevant for stillinga vedkomande har i kommunen, og kompetanseauka eller -omfanget er såpass omfattande at den utgjer eit *hopp* i den tilsette sin kompetanse. Det er slik kompetanseauke som kan få utteljing etter *Lønspolitiske retningsliner* kapittel 7.

Dagskurs og andre kortare kurs fører ikkje til kompetansetillegg, sjå detaljar under overskrifta om kompensasjon.

Dokumentert auka kompetanse har verknad frå den 1. i månaden etter at dokumentasjon er lagt fram for arbeidsgjevar.

Eksempel 1: når ein tilsett har fullført sjukepleiarutdanning i juni, og leverer inn dokumentasjon på dette før utgangen av juni, vil vedkomande få innpassering i GR2 1 (bachelorgruppa) fra 01.07. same år. Godkjend dokumentasjon er ein føresetnad for endring i løn frå denne datoен. Mellombels dokumentasjon som bli lagt fram og seinare stadfest med godkjend vitnemål, gjev utteljing frå månaden etter fyrste framlagde dokumentasjon.

Eksempel 2: når ein tilsett har fullført eit studium på t.d. 30 studiepoeng, og leverer inn dokumentasjon på dette før utgangen av juni, vil vedkomande få kompetansetillegg fra 01.07. same år. Godkjend dokumentasjon er ein føresetnad for endring i løn frå denne datoen. Mellombels dokumentasjon som bli lagt fram og seinare stadfest med godkjend vitnemål, gjev utteljing frå månaden etter fyrste framlagde dokumentasjon.

Det blir ikkje gjeve kompetansetillegg i dei tilfella der den auka kompetansen fører til at den tilsette går over i ei anna lønsgruppe, til dømes frå fagarbeidar til høgskulegruppa, eller frå adjunkt (4-årig utdanning) til adjunkt med tillegg (5-årig utdanning).

Kompetanseprotokoll

I lønsoppgjaret 2010 vart det etter hovudtariffavtala kap. 3.3 halde forhandlingar for kompetanse. Protokollen er underskrive av tillitsvalde frå Utdanningsforbundet, Fagforbundet, Delta, Norsk sjukepleiarforbund, Den norske lægeforening og Musikernes fellesorganisasjon (no CREO).

I dei tilfella der ikkje er stilt krav om kompetanseuka, må arbeidsgjevar gjere ei konkret vurdering av eventuell kompensasjon for auka kompetanse.

Protokollen inneber følgjande kriteria

1) Kompetansetillegg gjeld for tilsette i Seljord kommune, uavhengig av kapittelplassering.

2) All tilleggløn som blir gjeve som kompensasjon for etter- eller vidareutdanning og godkjenning av realkompetanse blir lagt til årsløn. Tillegget følgjer stillingsprosent.

Eksempel: sjukepleiar i 80 % stilling med årsløn 506 400 som tek 30 studiepoeng i relevant vidareutdanning, får: 506 400 + 10 000 kr (kompetansetillegg) = (516 400 x 80)/100 = 413 120 kr i årsløn.

3) Om tilsette får endra stillingsgruppe/-kode grunna etter- eller vidareutdanning, fell tilleggløn bort.

4) I tilfelle der det er usikkert om etter-, vidareutdanninga og/eller realkompetanse er relevant, kan organisasjonane be om forhandlingar.

5) Det blir gjeve lønskompensasjon for spesialistutdanning i allmennmedisin.

6) Sertifikat, sertifisering, autorisasjon:

Dersom ei stilling krev eit spesielt sertifikat, sertifisering, autorisasjon, har det oftast

vore gjort krav om dette i utlysing av stillinga. Det vil i slike tilfelle ikkje bli gjeve noko tillegg i løn da dette er tatt omsyn til ved lønnsfastsettinga ved tilsetting.

Dersom arbeidsgjevar krev at tilsette tek ei sertifisering eller får ein bestemt autorisasjon, kan dette gje lønskompensasjon. Kompensasjonen blir vurdert ut frå lengda og omfanget av kurset eller utdanninga, i tråd med Lønspolitiske retningsliner.

Kompensasjon for kompetanse

Rettleiande norm frå *Riksmeklingsmannens møtebok* frå 2010:

"Om lag kr 20 000,- [...] for lønnstillegg etter 1 års relevant videregående/etterutdanning og /eller vurdert realkompetanse. For relevant videregående/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig."

GR 1

Vidareutdanning på vidaregåande skule/fagskule kr 10 000 og forholdsvis mindre ned til kr 5 000 (1/2 år).

GR 2

Kr 5 000 per 15 studiepoeng.

REALKOMPETANSE

Tilsette som krev tillegg etter denne avtalen ut i frå realkompetanse kan be om å få gjennomført ei vurdering og godkjenning av realkompetansen av relevant organ.

Avgrensing og vurdering

I utgangspunktet kan tilsette få utteljing for kompetanseavtala maksimalt 2 gonger. Dersom den tilsette er under utdanning til t.d. bachelor eller mastergrad, får ein ikkje utteljing for kompetanseuke kvart semester, men først når utdanninga er fullført, stillingskode og lønsgruppe endrast.

Det er likevel opp til forhandlingsutvalet å vurdere om tilsette kan få utteljing for kompetanseavtala fleire gonger ved særskilde behov for relevante etter- og vidareutdanninger. I spesielle tilfelle kan kommunen ha særskilt bruk for ein viss kompetanse, og forhandlingsutvalet kan då opne opp for å vurdere denne særskild.

Forhandlingsutvalet kan vurdere at vidareutdanninga er delvis relevant, og dermed gje gradert utteljing etter satsane som er nemnt over.

Verknad frå

Kompetansetillegget, som blir godkjend i forhandlingsutvalet, har verknad frå den fyrste i månaden etter at kravet er lagt fram med godkjend dokumentasjon, t.d. vitnemål som syner talet på studiepoeng og karakter.

Tillegg for auka kompetanse blir inkludert i ordinær årløn.

Varighet

Som ein del av *Lønspolitiske retningslinjer for Seljord kommune*, har den delen som handlar om kompetanse varighet tilsvarande retningslinene.

Dersom ein tilsett har fått kompetansetillegg for ei vidareutdanning, og sidan søker seg til ein annan stilling i kommunen der denne utdanninga ikkje er relevant, skal vedkomande få løna si vurdert på nytt.

8. Rullering

- Retningslinene skal rullerast i løpet av våren kvart fjerde år, dvs. annakvart år det er hovudoppgjer, eller når det viser seg nødvendig ut frå andre omsyn. Sentrale forandringar i Hovudavtala blir teken inn i teksten.
- Rådmannen er ansvarleg for rulleringa
- Reviderte retningsliner skal opp til godkjenning i administrasjonsutvalet.

Revideringsoversikt

Dato	Versjon	Handsaming	Merknad
Vår 2021	1.0	Administrativ gjennomgang etter revideringsforslag	Tilpassingar til ny organisering
23.06.2021	1.1	Gjennomgang med HTV	Presiseringar
18.08.2021	1.2	ADMU	Dei reviderte Lønspolitiske retningslinene vart vedteke utan endringar