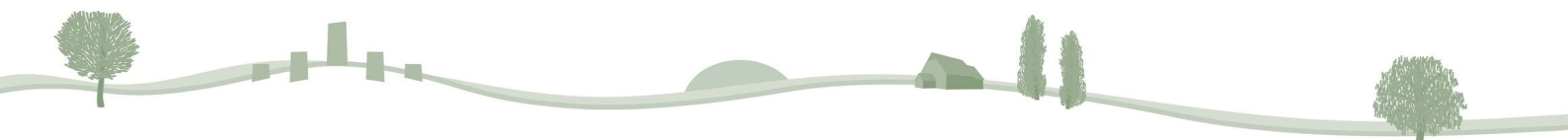




FROSTA
KOMMUNE

Lønnspolitiske retningslinjer 2021 - 2024

Behandling: Vedtatt i ledermøte 7.2.2022.



Innholdsfortegnelse

1.	Innledning	3
2.	Lokale lønnsforhandlinger	3
2.1	Kapittel 3 - ledere	3
2.2	Kapittel 4	4
2.3	Kapittel 5 – lokal lønnsinnplassering	5
2.4	Avlønning frikjøpt tillitsvalgt	6
3.	Organisering, forberedelser og gjennomføring av lokale forhandlinger	6
4.	Andre forhandlingsbestemmelser i HTA	6
4.1	Særskilte forhandlinger	6
4.2	Beholde og rekruttere	7
4.3	Kompetanse	7

1. Innledning

Frosta kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver og med attraktive arbeidsplasser. Lønnspolitiske retningslinjer er en handlingsdel til kommunens strategiske arbeidsgiverpolitikk. Retningslinjene skal være med å bidra til at kommunen overordnet sett, når målene satt i budsjett og økonomiplan.

I henhold til Hovedtariffavtalen kapittel 3, punkt 3.2 skal det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte. Dette skal skape forutsigbarhet og muligheter for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Lønn er et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bidra til følgende:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til med heldid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

2. Lokale lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger gjennomføres av lokale parter i Frosta kommune. Det vil si mellom arbeidstakerorganisasjonene og kommunedirektør. Som hovedregel gjelder lokale forhandlinger lønnsendringer for den enkelte arbeidstaker, og ikke for grupper eller ved at for eksempel likt beløp fordeles til alle ansatte eller ved generell økning av minstelønnssatsene i kommunen. Dette skal partene drøfte gjennom lokale lønnspolitiske drøftingsmøter før forhandlingene starter.

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. 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.

I kommunen er den enkelte ansatte innplassert i ulike lønnskapittel, avhengig av stilling, utdanning og rolle. De aller fleste ansatte er innplassert i det vi kaller kapittel 4, og i en lønnstabell som sier noe om minstelønn, og lønnstillegg etter ansiennitet.

2.1 Kapittel 3 - ledere

<i>Hjemmel i Hovedtariffavtalen</i>	<i>Kriterier i Hovedtariffavtalen</i>	<i>Lokale kriterier/merknader</i>
Kap. 3, punkt 3.4.1 Kommunedirektør(KD) og ledergruppen Kap. 3, punkt 3.4.2 Virksomhetsledere Kap. 3, punkt 3.4.3 Avd.ledere	Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til: <u>Stillingens</u> ▪ kompleksitet <u>Den enkelte leders</u> ▪ kompetanse ▪ ansvar ▪ innsats <u>Resultatoppnåelse</u> ▪ Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål ▪ Utøvelse av lederskap ▪ Betydelige organisatoriske endringer <u>Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft</u>	Reell lønnsmessig kompensasjon for ansvar og merarbeid. Ledere skal som hovedregel avlønnes høyere enn de som de er satt til å lede Virkningstidspunkt: 1.5. om ikke annet er fastsatt

2.2 Kapittel 4

Det er her de aller fleste ansatte hører til. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen kapittel 4, punkt 4.0 og 4.1. For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønnssystemet, jf. vedlegg 1 og 2 til HTA. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12.

Tillegg som gis ved lokale lønnsforhandlinger skal kunne begrunnes på en positiv og saklig måte. Virkningstidspunkt for lokale lønnsforhandlinger i kapittel 4 avgjøres sentralt.

<i>Hjemmel i Hovedtariffavtalen</i>	<i>Kriterier i Hovedtariffavtalen</i>	<i>Lokale kriterier/merknader</i>
Kap. 4, punkt 4. 1 Gruppe 1 Arbeidstakere som i hovedsak får sin lønn fastsatt gjennom sentrale forhandlinger, m/mulighet for lokale tillegg etter forhandlinger	Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til: <u>Stillingens</u> ▪ kompleksitet <u>Den enkelte ansattes</u> ▪ kompetanse ▪ ansvar ▪ innsats ▪ resultatoppnåelse Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.	• Oppgaver i stillingen som i vesentlig grad går ut over normalinnholdet i stillingen • Arbeidstakeren gjør en svært god jobb i forhold til dem vedkommende naturlig kan sammenlignes med • Arbeidet foregår under svært vanskelige/utfordrende forhold sammenlignet med det som er normalt for stillingen • Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte • Grunnlaget for innplassering og endringer i lokal lønn bør dokumenteres gjennom endring i stillingsbeskrivelse
Kap. 4, punkt 4.1 Gruppe 2 Høgskole-/universitetsutdannede	Lønnsfastsettelse og innplassering skal skje i samsvar med kompetanselønnssystemet	• Oppgaver i stillingen som i vesentlig grad går ut over normalinnholdet i stillingen • Arbeidstakeren gjør en svært god jobb i forhold til dem vedkommende naturlig kan sammenlignes med • Arbeidet foregår under svært vanskelige/utfordrende forhold sammenlignet med det som er normalt for stillingen • Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte • Grunnlaget for innplassering og endringer i lokal lønn bør dokumenteres gjennom endring i stillingsbeskrivelse

Funksjonstillegg: Det er forhandlet frem ulike funksjonstillegg, både sentralt og lokalt. Dette gjelder særlig innenfor skolesektoren, jfr SFS 2213. Eksempel på lokale tillegg er: verneombud, fagansvarlig lærling, nattillegg for ansatte som går natt.

Avlønning av fagarbeidere: Fagarbeidere som jobber på tvers i organisasjonen skal avlønnes likt som i sin faste hovedstilling.

2.3. Kapittel 5- Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

Hjemmel i Hovedtariffavtalen	Kriterier i Hovedtariffavtalen	• Lokale kriterier/merknader
Kap. 5.2 – jfr. 5.0 Arbeidstakere som i sin helhet får sin lønnsutvikling fastsatt lokalt, herunder: Rådgivere Profesjonsutdannende	Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til: <u>stillingens</u> ▪ Komplexitet og ansvar <u>den enkelte ansattes</u> ▪ kompetanse ▪ innsats ▪ resultatoppnåelse	• Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte • Grunnlaget for lønnsinnplassering bør dokumenteres i stillingsbeskrivelse

2.4. Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

Det vises til bestemmelsen i HTA kapittel 3 punkt 3.5.

3. Organisering, forberedelser og gjennomføring av lokale forhandlinger

Virksomheten og partene skal så tidlig som mulig starte forberedelser til gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger. Frosta kommune følger [retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk](#).

Før forhandlinger:

- En gjennomgang av lønnskapittel og grunnlagsdata som forberedelse til lønnsforhandlinger foretas på HTV møter med kommunedirektør.
- Innledende lønnspolitiskdrøftingsmøte gjennomføres før sommerferien. Alle forbund må inviteres.
 - Her legges føringer for prioriteringer etter denne planen, samt andre utfordringer knyttet til å rekruttere, beholde og utvikle ansatte i organisasjonen.
 - I tillegg vedtas en framdriftsplan for lokale lønnsforhandlinger.
 - Lokal forhandlingspott legges frem fra arbeidsgiver, kontrolleres og vedtas av partene.
- Opplæring og gjennomgang av forhandlingsmodulen med partene

Under forhandlinger:

- Framdriftsplanen overholdes.
- Avklaringer og særskilte prioriteringer, samt bruk av den lokale forhandlingspotten skal informeres om fortløpende med alle forbund.
- Organisasjonen skal påse at den lokale potten er fordelt i sin helhet.
- Signering av protokoll: skjer med alle forbund etter slutføring av forhandlingene.

Etter forhandlingene:

- Evaluering av gjennomføring
- Revidering av lønnspolitiske retningslinjer, annet hvert år ved hovedoppgjør.

4. Andre forhandlingsbestemmelser i HTA

4.3. Særskilte forhandlinger

Det vises til HTA kapittel 4, under punkt 4.2.2. Partene lokalt kan ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/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

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

4.4. Beholde og rekruttere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

4.5. Kompetanse

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse. I det videre snakker vi om lønnsmessig uttelling etter gjennomført formell kompetanseheving. Det vises for øvrig til HTA kapittel 3, punkt 3.3, samt kapittel 4, punkt 4.2.4.

Alle virksomheter har et ansvar for å utarbeide kompetanseplaner som viser fremtidig kompetansebehov. En søknad om etter- og videreutdanning, skal alltid skje i dialog med nærmeste leder. Det skal fattes skriftlig vedtak om kompetanseutvikling og utdanningspermisjon.

Ved gjennomføring av etter-/videreutdanning som er i tråd med arbeidsgivers behov, innvilges som hovedregel:

- Permisjon med lønn ved deltakelse på samlinger/undervisning
- Dekning av legitimerte kostnader til bøker/studiemateriell og semesteravgift
- Det vurderes om det skal avtales bindingstid etter HTA kap. 1 punkt 14.3.

Det er en forutsetning at etter-/videreutdanningen er av betydning for den ansattes jobb i kommunen, og at kompetansen reelt sett benyttes i arbeidet.

En gjennomføring av kompetanseheving i tråd med arbeidsgivers behov kan gi uttelling i form av endret stillingskode og ny lønnsinnplassering, da bortfaller kompetansetilleggene.

For gjennomført og bestått videreutdanning som arbeidsgiver har etterspurt i gjeldende kompetanseplan for virksomheten, er kompetansetillegget slik:

Høgskole/universitet:

- 60 studiepoeng gir 32.0000
- 30 studiepoeng gir 16.000
- 15 studiepoeng gir 8.000

Fagskole:

- 60 fagskolepoeng gir 16.000
- 30 fagskolepoeng gir 8.000
- 15 fagskolepoeng gir 4.000

Kompetansetillegg skal som hovedregel ligge over grunnlønn og som tillegg til årslønn.

NB: Dersom videreutdanningen medfører at ansatte får endret stillingskode som betyr en ny lønnsinnplassering, får man ikke begge deler.

Denne uttellingen gjelder for tilsatte som har stilling plassert i HTA kap. 4, men arbeidsgiver vil selvsagt også stimulere tilsatte i kap. 3 og 5 til etterspurt kompetanseheving.

Virkningstidspunkt:

Kompetansetillegget, eller endring i stillingskode og ny lønnsinnplassering skjer først etter at utdanningen er bestått i sin helhet, eksamenspapirer er skannet og levert til postmottak@frosta.kommune.no.

Ny lønn gjelder fra den 1. i påfølgende måned.