

**Lønspolitisk plan**

1.5.2022 – 30.04.2024

Vedteken i kommunestyret 08.09.2022, sak 22/063.



Innhald

 [2](#_Toc114215373)

[Innleiing 3](#_Toc114215374)

[Hovudavtalen – tariffpartane sitt rammeverk 4](#_Toc114215375)

[Hovudtariffavtalen – forhandlingsbestemmingar og lønsvilkår 4](#_Toc114215376)

[Lønsforhandlingar 4](#_Toc114215377)

[Anna lønsregulering 5](#_Toc114215378)

[Lønsutviklingssamtale 5](#_Toc114215379)

[Seniorpolitiske tiltak 5](#_Toc114215380)

[1. MÅL FOR LØNSPOLITIKKEN 5](#_Toc114215381)

[1.1 Hovudmål 5](#_Toc114215383)

[1.2 Gjennomgåande kriteria for lokal lønsfastsetting 6](#_Toc114215384)

[1.3 Generelle retningsliner ved lokal lønsfastsetting 6](#_Toc114215385)

[1.4 Vurdering av personlege eigenskapar ved lønsfastsetting 6](#_Toc114215386)

[2. SÆRSKILDE KRITERIA FOR DEI ENKELTE STILLINGSKATEGORIANE 6](#_Toc114215387)

[2.1 Stillingar utan særskild krav om utdanning (gruppe 1) 6](#_Toc114215388)

[2.2 Fagarbeidarstillingar/tilsvarande fagarbeidarstillingar (gruppe 1) 7](#_Toc114215389)

[2.3 Stillingar med krav om høgskuleutdanning (gruppe 2) 7](#_Toc114215390)

[2.4 Fagleiarar og arbeidsleiarar 7](#_Toc114215391)

[2.5 Undervisningspersonale og skuleleiing (unnateke rektor) 7](#_Toc114215392)

[2.6 Generelt for alle stillingar i kap. 4 7](#_Toc114215393)

[2.7 Administrative leiarar 7](#_Toc114215394)

[2.8 Lønsfastsetting for seniorar 8](#_Toc114215395)

[2.9 Lønsfastsetting for vikarar 8](#_Toc114215396)

[2.10 Lønsfastsetting til pensjonistar 8](#_Toc114215397)

[2.11 Lønsfastsetting for studentar og ferievikarar 9](#_Toc114215398)

[2.12 Lønsfastsetting for støttekontaktar, avlastarar og omsorgsløn 9](#_Toc114215399)

[2.13 Lønsfastsetting tilleggsløn 9](#_Toc114215400)

[2.14 Kompetanse – læring og utvikling 10](#_Toc114215401)

[2.15 Rekrutteringstiltak 11](#_Toc114215402)

[2.16 Aldersgrense 11](#_Toc114215403)

[3. LOKAL FASTSETTING AV LØN 12](#_Toc114215404)

[4. DELEGASJON AV MYNDE VED LØNSFASTSETTING 12](#_Toc114215405)

[4.1 Delegasjon av myne til formannskapet 12](#_Toc114215406)

[4.2 Vedtaksmynde 12](#_Toc114215407)

[5. HANDLINGSPLAN FOR LØNSFASTSETTING 2022-24 12](#_Toc114215408)

[5.1 Tilsette med lønsfastsetting etter kap . 5 i HTA 13](#_Toc114215409)

[5.2 Tilsette med lønsfastsetting etter kap. 3 i HTA 13](#_Toc114215410)

[5.3 Lokal forhandlingsskikk for Hyllestad kommune 14](#_Toc114215411)

[6. EVALUERING – ENDRING - TOLKING 15](#_Toc114215412)

[6.1 INNPLASSERING I FORHANDLINGSKAPITEL, PER 1.5.2022 15](#_Toc114215413)

Innleiing
Lønspolitisk plan skal, saman med kommunen sin arbeidsgjevarstrategi, bidra til å nå måla i kommuneplanen og som demokrati- og samfunnsutviklar, forvatlningsorgan, velferdsprodusent og tenesteytar. Hyllestad kommune skal tilby eit mangfald av tenester på viktige områder i innbyggjarane sine liv.

Å vere tilsett i Hyllestad kommune er å vere ein del av ein kultur og organisasjon i stadig endring og utvikling. For at tilsette skal oppretthalde fagkompetansen sin er det naudsynt at ein kontinuerleg tek til seg ny kunnskap. Men, læring og avlæring er like viktig – innovasjon, effektivisering og ny teknologi kan erstatte gamle gjeremål og arbeidsmåtar.

Hyllestad kommune utarbeidar årleg, i samband med budsjettprosessen, ein opplæringsplan for kvar enkelt sektor som skisserer noverande og framtidige kompetansebehov. Kompetansebehova må sjåast i samanheng med kommunen sitt samfunnsoppdrag. Planen gjev så grunnlag for kva kompetansehevande tiltak som bør gjennomførast. Både arbeidsgjevar og den enkelte tilsette har eit gjensidig ansvar for å utvikle og dele kompetanse, og å ruste seg for framtidas krav.

Den overordna målsettinga for Hyllestad kommune som arbeidsgjevar er å ha tilstrekkeleg kvalifisert arbeidskraft til å utføre det samfunnsoppdraget vi er sett til. For å lukkast med dette må vi ha ein konkurransedyktig lønspolitikk som gjer oss i stand til å rekruttere og behalde arbeidstakarar.

Arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane er klar over at det er ei utfordring å balansere forholdet mellom nytilsette, tilsette på veg ut, utjamning av eventuelle skeivheiter og kompensasjon for kompetanseheving, samstundes som vi skal ivareta og behalde trufaste og dyktige medarbeidarar.

I Hovudtariffavtalen kapittel 3.2 står det at kommunen skal utarbeide ein lokal lønspolitikk som vert gjort kjent for alle tilsette. Utarbeiding av «Lønspolitisk plan» har vore gjort i samråd med hovudtillitsvalde, planen skal handsamast av og vedtakast av formannskapet. Den lønspolitiske planen vert drøfta og evaluert ein gang per år, i forkant av dei lokale lønsforhandlingane.

Planen skal syne ei tydeleg og forutsigbar lønspolitikk for både arbeidssøkjarar og tilsette. Den skal på ein enkel måte skildre sentral og lokal lønsdanning, kva løns-, utdannings- og karrieremoglegheiter vi kan tilby, og gjere greie for kommunen sine utfordringar og prioriteringar knytt til rekruttering og forhandlingar.

Den lønspolitiske planen skal:
- Bidra til å sikre eit godt tenestetilbod for innbyggjarane
- Rekruttere riktig kompetanse
- Behalde arbeidstakarar i organisasjonen
- Motivere til kompetanseheving og vidareutdanning
- Legge til rette for karriereutvikling
- Fremje likestilling og heiltid bland kommunen sine tilsette

Hovudavtalen – tariffpartane sitt rammeverk
Hovudavtalen er inngått mellom KS og den enkelte arbeidstakarorganisasjon. Den skildrar korleis partane skal samarbeide og set rammene for ei forhandlingsordning. Målet med partssamarbeidet er å utvikle

tenester av høg kvalitet i kommunesektoren, og å skape arbeidsplassar som er trygge og meiningsfulle der tilsette opplever eit godt arbeidsmiljø.

Hovudtariffavtalen – forhandlingsbestemmingar og lønsvilkår
Annakvart år er det hovudforhandlingar mellom dei sentrale partane i kommunesektoren. Då inngår KS og arbeidstakarorganisasjonane ein Hovudtariffavtale på vegne av sine medlemer. Saman med Hovudavtalen og Lønspolitisk plan dannar den eit grunnlag for lokale lønsforhandlingar. I lokale forhandlingar avtalar

kommunen som arbeidsgjevar og den enkelte arbeidstakarorganisasjon lokale lønstillegg og ordningar.

Økonomiske rammer og prioriteringar for lønsforhandlingane vert rekna som strategiske og vert difor

vedteke av formannskapet. Sjølve forhandlingar og resultat av forhandlingane ligg til kommunedirektøren sitt løpande personalansvar, og vert lagt fram for formannskapet som ei referatsak.

## Lønsforhandlingar

Hovudtariffavtalen sine ulike kapittel fastset korleis tilsette skal sikrast ei lønsutvikling.

*Toppleiarar – kap. 3.4.1 A*Dette gjeld kommunedirektøren, som får si løn årleg vurdert av formannskapet.

*Toppleiarar – kap. 3.4.1 C*Dette gjeld kommunedirektøren si leiargruppe med stillingskode 9xxx. Desse får lønsutvikling årleg

gjennom lokale forhandlingar.

*Leiarar – kap. 3.4.2*Dette gjeld leiarar med budsjett-, økonomi- og personalansvar med stillingskode 9xxx. Desse får

lønsutvikling årleg gjennom lokale forhandlingar.

*Leiarar – kap. 3.4.3*

Dette gjeld leiarar med budsjett, økonomi- eller personalansvar med stillingskode 7xxxx. Desse får

lønsutvikling i årlege lokale forhandlingar.

*Hovudtillitsvalde – kap. 3.5*

Dette gjeld tillitsvalde sin frikjøpte del frå dei tillitsvalde sin organisasjon, der ein er frikjøpt frå si vanlege stilling. Desse får lønsutvikling i årlege sentrale forhandlingar, men skal dog ikkje ha lavare løn som

tillitsvald enn i si vanlege stilling.

*Ufaglærte, faglærte og universitets- og høgskuleutdanna – kap. 4.2.1*Dette gjeld gruppa av tilsette med ulik fagbakgrunn og stillingskode 6xxx til 7xxx, og utgjer om lag 90 % av kommunen sine tilsette. Denne gruppa får lønsutvikling i årlege tarifforhandlingar, og i lokale lønsforhandlingar for dei åra det vert sett av midlar til det.

*Universitets- og høgskuleutdanna, akademikarar og rådgjevarar – kap. 5.1*

Dette gjeld enkelte tilsette og leiarar med høgare akademisk utdanning og stillingskode 8xxx. Desse får lønsutvikling årleg gjennom lokale forhandlingar.

Anna lønsregulering
I tillegg er det rom for lokale forhandlingar etter følgjande heimel i Hovudtariffavtalen:

Særskilde forhandlingar – kap. 4.2.2
Forhandlingar ved betydelege endringar av organisering, ansvar, kompetanse eller bemanning.

Behalde og rekruttere arbeidstakarar – kap. 4.2.3

Forhandlingar ved særskilde problem med å rekruttere eller behalde kvalifiserte arbeidstakarar.

Kompetanse – kap. 4.2.4
Forhandlingar om endra løn når ein arbeidstakar har gjennomført relevant etter-/vidareutdanning.

Anna lønsregulering – kap. 5.2

Forhandlingar ved særskilde behov for å rekruttere eller behalde arbeidstakarar, eller ved vesentleg endring av stilling.

## Lønsutviklingssamtale

Tilsette som ønskjer det kan, med heimel i Hovudtariffavtalen kap. 3.2.2, be om ein lønsutviklingssamtale. Lønsutviklingssamtalen kan vere eit verkemiddel både for arbeidstakar og arbeidsgjevar.

Samtalen er mellom den tilsette og næraste leiar, den tilsette kan ha med seg tillitsvald om det er

ønskjeleg. I samtalen skal arbeidsgjevar og arbeidstakar i fellesskap diskutere kva tiltak som kan

iverksettast for at arbeidstakar skal oppnå betre lønsutvikling.

Det bør førast referat etter samtalen, og skal førast referat dersom arbeidstakar ber om det.

## Seniorpolitiske tiltak

Det skal utviklast tiltak for å motivere arbeidstakar til å stå lenger i arbeid, og arbeidsgjevar kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstakar. I utviklinga av seniorpolitikken skal kompetanseutvikling vere tema.

## MÅL FOR LØNSPOLITIKKEN

## Fastsetting av løn skjer i all hovudsak gjennom sentrale tarifforhandlingar, samt dei ulike forhandlingsbesemmelsane som er regulert i Hovudtariffavtalen nemnt ovanfor. Hyllestad kommune er bunde av tariffavtalen inngått mellom KS og LO Kommune, YS Kommune, Unio, Akademikerne kommune, Lederne og Folkehøgskoleforbundet. Lønspolitisk plan gjeld for alle tilsette i Hyllestad kommune, både organiserte og uorganiserte, fast og mellombels tilsette.

### 1.1 Hovudmål

* Hyllestad kommune skal tilby sine tilsette ei løn som gjer at tenesteproduksjonen ovanfor
* innbyggjarane kan sikrast og vidareutviklast.
* Hyllestad kommune har som mål å unngå mellombelse tilsettingar og ufrivillig deltid.
* Løn til tilsette i Hyllestad kommune skal normalt sett ikkje avvike vesentleg frå tilsvarande stillingar i HAFS-regionen.
* Hyllestad kommune skal løne kompetanse og kompetanseauke som kommunen har trong for.
* Hyllestad kommune ønskjer å løne vilje til å ta på seg oppgåver og ansvar utover det som normalt ligg til stillinga ein har. Alle skal ha utarbeidd stillingsinstruks for stillinga ein går i, avklaringar skal gjerast i samtale mellom leiar og den tilsette.

### 1.2 Gjennomgåande kriteria for lokal lønsfastsetting

* Alle stillingar i Hyllestad kommune vert normalt løna etter HTA si grunnplassering.
* Løn som vert gitt utover grunnplassering er personleg løn og vil ikkje automatisk tilfalle andre som vert tilsett eller vikarierer i stillinga. Lokal eller personleg løn vert nedfelt i protokoll eller referat frå lønsforhandlingar.
* Lik løn for likt arbeid skal vektleggast ved fastsetting av løn.

### 1.3 Generelle retningsliner ved lokal lønsfastsetting

* Lokal fastsetting av løn skjer ved tilsetting og ved lokale forhandlingar, jf. reglane i HTA.
* Lokal fastsetting av løn skal ikkje vere i strid med HTA sine bestemmingar.
* Den enkelte arbeidstakar skal få løn etter funksjon; det vil sei det er arbeids- og ansvarsområdet som ligg til stillinga.
* Det skal takast omsyn til om stillinga har personal-, budsjett og/eller økonomiansvar, samt leiaransvar (inkl. HMS).
* Arbeidstakaren sin kompetanse, dette gjeld både real- og formalkompetanse, skal vurderast.
* Det kan takast omsyn til utfordringar med å rekruttere og behalde eigna folk i stillinga, tilpassing til marknad.

### 1.4 Vurdering av personlege eigenskapar ved lønsfastsetting

* Arbeidstakaren sin kompetanse, gjeld både formal- og realkompetanse.
* Evne til problemløysing.
* Evne til å ta initiativ.
* Evne til godt samarbeid med overordna og kollegaer.
* Oppnådde resultat i forhold til mål og økonomi, og innverknad på måloppnåing.
* Stabilitet og nærvær.
* Rask, effektiv og god tenesteyting og sakshandsaming.
* Medarbeidaren vert respektert og akseptert som ein fagleg ressurs innan sitt arbeidsområde.
* Hyllestad kommune er i stadig endring, og krav til endring og fleksibilitet hos alle tilsette er ein normalsituasjon.

## 2. SÆRSKILDE KRITERIA FOR DEI ENKELTE STILLINGSKATEGORIANE

### 2.1 Stillingar utan særskild krav om utdanning (gruppe 1)

* Assistentar som tek fagbrev innan det området dei er tilsett i, får løn som fagarbeidar frå den 1. i
* månaden etter at dokumentasjon er framlagt.

### 2.2 Fagarbeidarstillingar/tilsvarande fagarbeidarstillingar (gruppe 1)

* Fagarbeidarar som har teke vidareutdanning innan det området dei er tilsett i, kan få eit tillegg i løna som lokalt framforhandla gjennom lokale lønsforhandlingar, viser til eige punkt om
* kompetanse.
* Fagarbeidarar med eit års vidare-/etterutdanning får kompensert for fagskulepoeng - desse

forhandlingane er ikkje del av lokale lønsforhandlingar.

* Fagarbeidarar, sekretærar, sakshandsamar og undervisningsstilling utan særskild krav til utdanning høyrer normalt til i denne lønsgruppa. For undervisningsstilling utan særskild krav til utdanning vert det vist til HTA vedlegg 6.

### 2.3 Stillingar med krav om høgskuleutdanning (gruppe 2)

* Det må gjerast ei individuell vurdering etter kva arbeids- og ansvarsoppgåver som er lagt til
* stillinga, og kva kvalifikasjonar den tilsette har. Normalt skal tilsette ha bachelor for å verte løna etter høgskulestigen.
* Sakshandsamarar og konsulentar kan lønast både i gruppe 1 og 2, stillingsinnplassering etter
* individuell vurdering ved tilsetting eller gjennom lokale lønsforhandlingar.
* Det må takast omsyn til arbeidsmarknaden og tilpassing til denne ved lønsfastsettinga.
* Pedagogiske leiarar skal lønast høgare enn minimum grunnplassering for barnehagelærar, per 1.10.2021 er dette beløpet sett til kr 28.000 per år avhengig av stillingsstorleik.

### 2.4 Fagleiarar og arbeidsleiarar

* Fagleiarar og arbeidsleiarar bør lønast høgare enn minimum grunnplassering for dei som dei er sett til å leie. Tillegg for ubekvem arbeidstid og ulike funksjonar vert ikkje å rekne inn i grunnlaget for minimumsløn.

### 2.5 Undervisningspersonale og skuleleiing (unnateke rektor)

* Undervisningspersonalet si løn vert fastsett i tråd med vedlegg 6 til HTA.
* Ein må ta omsyn til minsteløn for skuleleiarar.
* Undervisningsinspektør skal minimum ha kr 25.000 over det ein ville hatt som vanleg undervisningspersonale.

### 2.6 Generelt for alle stillingar i kap. 4

Arbeidstakar som har fullført relevant vidareutdanning etter *avtale* med arbeidsgjevar, og i tråd med

Hyllestad kommune sin kompetanseutviklingsplan, får rett til opprykk til relevant ny stillingskode dersom den tilsette oppfyller krava til ei høgare plassert stillingsgruppe. Dette skal òg vurderast i samband med nytilsetting. Tilsette skal få kompensasjon for relevant utdanning, sjølv om dette ikkje er sett krav om i

utlysingstekst eller stillingsbeskriving.

Endra lønsinnplassering er ikkje heimel for kapittelflytting. Eventuell flytting mellom lønskapitla må

vurerast særskild og i tråd med tariffavtalen sine øvrige bestemmingar.

### 2.7 Administrative leiarar

Hyllestad kommune er ein 2-nivå organisasjon.
Tenesteleiarane rapporterer direkte til kommunedirektøren.

Leiarar skal lønast over dei som dei er sett til å leie

Det skal løne seg å ta på seg leiaroppgåver. Minste forventa sum som leiartillegg (einingsleiarar i kap. 3) er sett til kr 50.000 per år i full stilling, over høgaste plasserte underordna si grunnløn.

Unntak for ordninga er i dei tilfeller underordna har særskild avløning p.g.a. særskild kompetanse/spiss- kompetanse, avløning i h.h.t. HTA vedlegg 6, retrettstilling/omplassering eller andre særskilde forhold (jf. HTA § 4.0-5).

Løn til leiarar vil variere alt etter tenesteyting, utdanningsgruppe, organisering, sentral tariff og resultat frå lokale lønsforhandlingar.

Det skal ved lønsinnplassering vektleggast:

* Personal- og leiaransvar og utføring av desse
* At leiaren vert oppfatta som ein korrekt og serviceinnstilt medarbeidar
* Oppnådde resultat i forhold til vedtekne mål
* Evne til økonomistyring
* Rask, effektiv og god tenesteyting og sakshandsaming
* Kriteria i HTA kap 3.
* Endrings- og utviklingsorientering
* At leiaren vert respektert og akseptert som ein leiande ressurs på sine ansvars- og arbeidsområder
* Nestleiarar/avdelingsleiar (assisterande rektor, assisterande styrar, avdelingssjukepleiarar, leiande helsesøster og tilsvarande stillingar) skal minimum ha kr 25.000 per år i full stilling over grunnløn ein ville hatt i vanleg stilling.

### 2.8 Lønsfastsetting for seniorar

Seniorar skal handsamast på lik line med andre tilsette, dette gjeld både i forhold til arbeidsoppgåver og kompetanseheving. Kvar senior skal følgjast opp individuelt, behov kjem fram gjennom IA- og medarbeidarsamtalar.

Sentralt framforhandla seniortiltak gjeld òg i Hyllestad:

* Ei ekstra ferieveke frå det året ein fyller 60 år
* Tilbod om redusert leseplikt for undervisningspersonale frå fylte 55 år
* Fritak frå vakter for legar

### 2.9 Lønsfastsetting for vikarar

Vikarar vert løna uavhengig av den personlege lønsvurderinga som gjeld for den som har stillinga. Dette kan medføre at ein vikar kan lønast betre eller dårlegare enn den vedkomande vikarierer for. Ein må spesielt ta omsyn til lengda på vikariatet, vikaren sin personlege kompetanse og kommunen sitt behov for å få tilsett i stillinga. Reglar i HTA § 12.5 gjeld.

### 2.10 Lønsfastsetting til pensjonistar

Alderspensjonistar kan tilsettast på pensjonistvilkår.

Timesats for pensjonistar blir sentralt fastsett, og skal ikkje meldast inn til pensjonskassa. Arbeid på

pensjonistvilkår gjev ikkje rett til overtid.

Det skal betalast ut for eventuelt arbeid for lørdags- og søndagstillegg, helge- og høgtidstillegg og kvelds- og nattillegg i tråd med gjeldande tariffavtale, jf. òg B 5/14.

For undervisningspersonale gjeld B 6/2005.

For sjukepleiarar gjeld eige regelverk.

Tilsette som arbeider på pensjonistvilkår inngår ikkje i lønsgrunnlaget til lokale forhandlingar, og har heller ikkje forhandlingsrett.

###

### 2.11 Lønsfastsetting for studentar og ferievikarar

Vikarar skal som hovudregel lønast i tråd med minstelønsgaranti, innbefatta godkjent lønsansiennitet. Ved innplassering skal kompetansekravet i stillingheimelen leggast til grunn.

Studentar som tar relevant 3-årig høgskuleutdanning innan sjukepleie, vernepleie eller barnehagelærar, og som vikarierer i feriar, har stipendavtale eller har deltidsstilling i Hyllestad kommune vert avløna slik:

- 1-års studentar – startløn som fagarbeidar utan ansiennitet

* 2-års studentar– fagarbeidarløn på nivå med 6 års ansiennitet
* 3-års studentar – fagarbeidarløn på nivå med 10 års ansiennitet

Tilsette i Hyllestad kommune som tek vidareutdanning innan relevante fag, og som har høgare avløning en oppgitt ovanfor, får behalde si tidlegare løn. Nytilsette med lang ansiennitet, og som vil kome betre ut med ei lønsinnplassering etter ansiennitet, blir plassert der dei får høgast løn.

Lønsauke for studentar vert iverksett når studenten har starta opp i studiet, seinare når dokumentasjon for fullført studieår kan dokumenterast (auke etter 60 stp og 120 stp).

### 2.12 Lønsfastsetting for støttekontaktar, avlastarar og omsorgsløn

Denne gruppa er ikkje å rekne som fast tilsett i Hyllestad kommune, jf. HTA § 1, men som oppdragstakarar.

Nokre kjenneteikn for ein oppdragstakaravtale kan vere (lista er ikkje uttømmande):

* Ein kan sjølv bestemme arbeidstid, arbeidsplass og metode for utføring av arbeidet, bortsett frå dei innskrenkingar som føl av arbeidet sin eigenart.
* Er ikkje forhindra, enten av avtalen eller arbeidsforholda, til å ta tilsvarande arbeid hjå andre.
* Kan bruke eige reiskap, maskiner og råvarer, og står sjølv for utgiftene ved utføring av arbeidet.
* Støttekontaktar har stor grad av fridom med omsyn til korleis og når oppdraget vert utført.

Oppdragsbegrepet er ikkje regulert i arbeidsmiljølova og fell utanfor ferielova og Hovudtariffavtalen.

Avløning til støttekontaktar (over 18 år) er lik timesats som assistent utan ansiennitet, satsen som er til ei kvar tid gjeldande.

### 2.13 Lønsfastsetting tilleggsløn

Ein ønskjer å beløne dei som tek på seg ekstra oppgåver og ansvar utover det som er naturleg for stillinga. Det er per i dag framforhandla tilleggsløn innan følgjande området for tilsette i HTA kap. 4:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Årleg sum |
| Kontaktlærar, uavhengig av stillingsstorleik | Kr 28.000 |
| Pedagogisk leiar i barnehagen, tillegget vert utbetalt %-vis i tråd med stillingsstorleik  | Kr 28.000 |
| Rådgjevar i skulen (sentralt framforhandla) | Kr 12.000 |
| IKT-ansvarleg i skulen (sentralt framforhandla m/lokalt tillegg) | Kr 20.000 |
| SFO-leiar (forutsatt at funksjonen ikkje ligg til skuleleiinga) | Kr 10.000 |
| Hovudtillitsvald Utdanningsforbundet | Kr 10.000 |
| Plasstillitsvald Utdanningforbundet * Skule
* Barnehage
 | Kr 6.400Kr 4.000Kr 4.000 |
| Hovudtillitsvald Sjukepleiarforbundet | Kr 10.000 |
| Plasstillitsvald Sjukepleiarforbundet | Kr 4.000 |
| Hovudtillitsvald Fagforbundet | Kr 10.000 |
| Plasstillitsvald Fagforbundet (heimetenestene, institusjon, skule, barnehage, reinhald, kontor+) | Kr 4.000 |
| Hovudverneombod | Kr 10.000 |
| Verneombod (skule, omsorg, dv/teknisk, kontor/andre, barnehage) | Kr 6.400 |
| Funksjonstillegg medikament (gjeld helsefagarbeidarar/hjelpepleiarar og tilsvarande) | Kr 4.000 |
| Ressurssjukepleiar x 2 (lindrande behandling, kreftomsorg) | Kr 10.000 |
| Hygienesjukepleiar | Kr 10.000 |
| Operativ leiar i psykososialt kriseteam | Kr 10.000 |
| Funksjonstillegg lærlinginstruktør, 4 instruktørar | Kr 12.000 |
| Praksisrettleiing for sjukepleiarstudentar (avrekna per veke rettleiing) | Kr 12.000 |
| Legevaktsatelitt | Kr 15.000 |
| Arkivleiar (når funksjon ikkje ligg til leiarstilling) | Kr 20.000 |

Funksjonstillegga kjem som eit tillegg til grunnløna, og gjeld så lenge vedkomande innehar funksjonen.

Tilleggsløn vert fastsett av personalsjef, sentrale særavtalar og eventuelt framforhanlda i lokale forhandlingar. Lokal tilleggsløn vert regulert vidare gjennom lokale forhandlingar.

Tilleggsløn utover dette vert regulert i sentrale og lokale særavtalar.

### 2.14 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetansetillegg gjeld berre for tilsette som har løn fastsett etter reglar i HTA kap. 4. For tilsette som har løn fastsett etter reglar i HTA kap. 3 og 5 skal kompetansen gjenspeglast i grunnløn ved tilsetting.

Det kan gjevast kompetansetillegg for fullført og dokumentert utdanning (eksamensresultat) som er teke etter at vedkomande tok til i stilling i Hyllestad kommune, og som er relevant for den stillinga vedkomande innehar og i tråd med arbeidsplassen sitt behov. Utdanningsplanar og behov vil vere med å danne grunnlag for tillegga. Viser elles til reglar i HTA § 4.2.4.

Det vert gitt kompetansetillegg slik:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3 mnd. relevant vidare- eller etterutdanning | 15 sp | Kr 5.000 |
| 6 mnd. relevant vidare- eller etterutdanning | 30 sp | Kr 10.000 |
| 9 mnd. relevant vidare- eller etterutdanning  | 45 sp | Kr 15.000 |
| 12 mnd. relevant vidare- eller etterutdanning  | 60 sp | Kr 20.000 |

Kr 20.000 i kompetansetillegg er maksimumsbeløp ein kan få i tillegg for vidare- og etterutdanning, sjølv om ein har fleire sp enn 60. Tillegga kjem i tillegg til grunnløn.

Det vert ikkje gitt kompetansetillegg i dei tilfella der auka kompetanse gjev rett til ny stillingskode og endra løn. Det vert ikkje betalt dobbelt for kompetanse (både ny stillingskode og kompetansetillegg for same

utdanning).

For kompetanseheving som gjev studiepoeng (over 30 stp), eller har særleg høg kostnad, vert det knytt

bindingstid til, jf. HTA § 14.3.

Det vert elles vist til Hovudtariffavtalen.

### 2.15 Rekrutteringstiltak

Alderssamansetting hjå dei tilsette, folketalsnedgang og konkurranse om kompetente arbeidstakarar gjev store utfordringar for kommunen. Omsorgssektoren har aukande tal brukarar og samhandlingsreforma gir auka lokalt ansvar, og ein må kunne svare på behovet for auka kompetanse lokalt.

Kravet til auka kompetanse i skule og barnehage krev òg tiltak for å rekruttere og halde på kopetent personale. Elevsamansetnaden, med eit aukande omfang minioritetsspråklege,  vil gje skulen nye og auka utfordringar. Kravet om å utvikle skulen som ein lærande organisasjon, med fokus på kompetanseheving i personalet, drifta av skuleleiarar på eigen arbeidsplass stiller og store krav til organisasjonen og dei som er sett til å leie.

Rekrutteringstiltak kan brukast i ein avgrensa periode for *å rekruttere og behalde* einskilde yrkesgrupper som kommunen manglar.

**Tiltak i perioden 1.5.2022 - 30.4.2024:**

* For tilsette som ønskjer kompetanseheving skal det leggast til rettes så godt som mulig for å kombinere utdanning og jobb. Utgifter knytt til bøker skal dekkast av kommunen dersom faget er relevant for jobben. Bindingstid skal vurderast.
* Lærlingar: Kommunen skal vere aktiv med å rekruttere nye lærlingar til kommunen. Dei mest aktuelle faga er helsefagarbeidar, barne- og ungdomsarbeidar og institusjonskokk. Søkjarar frå Hyllestad vert prioritert.
* Vaksne lærlingar: Kommunen skal vere aktiv med å legge til rettes for at vaksne som ønskjer å ta fagbrev får moglegheit til dette. Vaksne lærlingar med tilsettingsforhold til kommunen vil oppretthalde si løn i læreperioden.
* Nytilsette sjukepleiarar som arbeider i turnus (35,5 t/v) vil få eit tillegg på kr 20.000 over tariffløn i denne tariffperiode.
* Det vert ytt stipend til studentar innan yrker ein har problem å rekruttere, t.d. sjukepleie, vernepleie, barnehagelærar. Stipendet er på kr 150.000 fordelt på 3 år, og det knyter seg 2 års bindingstid. Tal stipend vert å ta inn i budsjettarbeidet.

**2.16 Aldersgrense**Aldersgrense er den alder der arbeidstakar seinast må fråtre. Med heimel i arbeidsmiljølov § 15-13 a tredje lekken er det i kommunal sektor fastsett ei alminneleg aldersgrense på 70 år, jf. òg HTA kap. 2 pkt. 2.1.5. og vedlegg 5 § 6, jf. SGS2020 § 6-1.

Arbeidstakar skal varslast om tvungen fråtreding grunna alder. Eit slikt varsel skal vere skriftleg og skal komme i staden for ei ordinær oppseiing. Fråtreding på grunn av oppnådd aldersgrense skal varslast med seks månader, rekna frå første dag i månaden etter at slikt varsel er kome fram til arbeidstakar.

Tilsette med særaldersgrense i KLP eller SPK har same øvre aldersgrense for fråtreding, 70 år, men arbeidstakar kan sjølv velje å ta ut pensjon på eit tidlegare tidspunkt.

## 3. LOKAL FASTSETTING AV LØN

**Kommunedirektøren**

Ved tilsetting fastset kommunestyret løn. Vidare lønsutvikling vert delegert til formannskapet.

**Alle andre**

Lønsfastsetting gjennom lokale lønsforhandlingar er delegert til kommunedirektør/personalsjef, og etter dei fullmakter som er gitt i denne planen.

For lønsfastsetting elles vert det vist til personalreglementet.

## 4. DELEGASJON AV MYNDE VED LØNSFASTSETTING

### 4.1 Delegasjon av myne til formannskapet

Hyllestad kommunestyre delegerer til formannskapet å fastsette løn til kommunedirektøren (HTA § 3.4.1.A). Vurderingar skal takast ein gong årleg, og normalt gjelde frå 1.5. om ikkje anna er avtalt.

### 4.2 Vedtaksmynde

Jf. kommunelova § 13-1 har kommunedirektøren personalansvar for den enkelte tilsette. Kommunedirektøren, eller dersom oppgåver vert delegert til personalsjef, har fullmakt til å forhandle og godkjenne alle protokollar som er inngått med heimel i Hovudtariffavtalen (HTA).

Som ei rettesnor skal ein ta desse omsyna:

* Lønsfastsetting skal vere innafor grunnplassering i h.h.t. HTA
* Lønsfastsetting skal skje i h.h.t. tidlegare praksis og innanfor dei føringar som er lagt ved dei lokale forhandlingane etter HTA.

## 5. HANDLINGSPLAN FOR LØNSFASTSETTING 2022-24

Det vert vist til HTA (vedlegg 3) om god forhandlingsskikk.

* I lokalt drøftingsmøte skal ein søkje å oppnå felles forståing med fagorganisasjonane om kva

kriteria som skal vektleggast på i dei lokale forhandlingane.

* Det må takast omsyn til sentrale føringar.
* Protokolltilførslar frå førre forhandlingar skal vurderast.
* Det ma takast omsyn til sikringsbestemmingar for leiarar.

For særskilde forhandlingar ved endring i stilling, samt rekruttere og behalde, vert det vist til HTA § 4.2.

### 5.1 Tilsette med lønsfastsetting etter kap . 5 i HTA

Tilsette med lønsfastsetting etter kap. 5 i HTA skal ikkje komme dårlegare ut enn om ein var innplassert etter reglar i kap. 4. I kap. 5 vert det ikkje avsett lokal pott.

Framforhandla tillegg skal vanlegvis gjelde frå 1. mai, dersom ikkje noko anna er bestemt gjennom sentrale forhandlingar.

Kriteria er dei same som for tilsette i kap. 4. Jf. HTA kap. 5.3.vert det forhandla om personleg løn på bakgrunn av mellom anna oppnådde resultat sett i høve til stillinga si kompleksitet, den enkelte sin kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåing, samanliknbare stillingar i organisasjonen, samt trong for å rekruttere og behalde arbeidstakarar. Det skal vere ein naturleg samanheng mellom arbeidstakaren sin kompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling. Relevant etter-/vidareutdanning skal vektleggast.

### 5.2 Tilsette med lønsfastsetting etter kap. 3 i HTA

Tilsette med lønsfastsetting etter kap. 3 i HTA skal ikkje komme dårlegare ut enn om ein var innplassert

etter reglar i kap. 4.

Formannskapet vurderer kommunedirektøren si løn årleg, jf. HTA 3.4.1.A. Det vert forhandla om personleg løn på bakgrunn av mellom anna oppnådde resultat sett i høve til kommunen sine mål, utøving av leiarskap, betydelege organisatoriske endringar og trong for å behalde kvalifisert arbeidskraft (jf. HTA kap. 3).

Kommunedirektøren har ikkje forhandlingsrett, men kan bli bistått av tillitsvald. Ingen ankerett. Det er ordførar som er ansvarleg for oppfølginga.

**Løn til leiarar, jf. HTA 3.4.1 C**

Tilsette har rett til forhandling, men ingen ankerett. Det vert forhandla om personleg løn på bakgrunn av mellom anna, oppnådde resultat sett i høve til kommunen sine mål, utøving av leiarskap, betydelege organisatoriske endringar og trong for å behalde kvalifisert arbeidskraft (jf. HTA kap. 3).

**Løn til leiarar, jf. HTA 3.4.2 og 3.4.3.**

Tilsette har rett til forhandling, ankerett med frist 2 mnd. etter forhandligane. Det vert forhandla om

personleg løn på bakgrunn av mellom anna endra ansvarsområde, oppnådde resultat sett i høve til

kommunen sine mål, utøving av leiarskap, betydelege organisatoriske endringar, trong for å behalde

kvalifisert arbeidskraft og kompetanse.

Framforhandla tillegg skal vanlegvis gjelde frå 1. mai, dersom ikkje noko anna er bestemt gjennom sentrale forhandlingar.

**Kriteria for lønsfastsetting for kap. 4 og 5**

I tillegg til eventuelle sentrale føringar skal det ved lønsfastsettinga i dei lokale lønsforhandlingane mellom anna takast omsyn til stillinga si kompleksitet og den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats og

resultatoppnåing. I det høvet er det viktig at næraste leiar gjennomfører medarbeidarsamtalar der det vert teke opp arbeidssituasjonen, mynde, opplæring, personleg utvikling m.m. (jf. HTA kap. 4).

Arbeidsgjevar må tydeleggjere kva mål som skal nåast, og kvar enkelt tilsett vil då kunne ha større

moglegheit til å påverke si eiga løn gjennom innsats og resultat. Ved trong kan det òg vere føremålsteneleg med undervegsvurderingar inkludert rettleiing som hjelp for å nå måloppnåinga. Her kan både

arbeidstakar og arbeidsgjevar ta initiativ.

### 5.3 Lokal forhandlingsskikk for Hyllestad kommune

Hyllestad kommune føl Hovudtariffavtalen, vedlegg 3, om «Retningsliner for lokale forhandlingar – god

forhandlingsskikk».

Hyllestad kommune er opptatt av likehandsaming og lik lokal føresetnad for gjennomføring av lokale

lønsforhandlingar. Lokal løn er personleg og individuell løn, og partane som skal møtast til forhandlingane bør vere kjend med:

* Personen det skal forhandlast om (oppgåver, kompetanse, personlege eigenskapar,

resultatoppnåing)

* Avdelinga vedkomande jobbar (organisering, storleik, mangfald, samarbeid)
* Dei lokale forholda (kultur, lokale drøftingar, lokal lønsstruktur, GHAFS-struktur, marknad m.v.)

Det er difor viktig for Hyllestad kommune at organiserte gir sine fullmakter til lokal HTV innan sin eigen

organisasjon eller samanslutning.

I unntakstilfeller (t.d. åleine organisert i ei fagforening) vert tillitsvalde frå fylkesnivå eller annan kommune godkjent som forhandlingspar med fullmakt. Ein skal måtte søkje om dette i god tid, og ein skal ha drøfta om ein verkeleg har vurdert dei moglegheiter som finnast lokalt.

**Drøftingsmøte**

Arbeidsgjevar kallar inn til drøftingsmøte(r) i forkant av dei lokale forhandlingane. Det skal skrivast referat frå drøftingsmøtet, referatet skal signarast av to tillitsvalde i tillegg til kommunedirektør og personalsjef.

Følgjande vert drøfta:

- Erfaringar frå tidlegare forhandlingar

* Gjensidig informasjon om samansetning av dei ulike forhandlingsutvala
* Lønsstatistikkar (innsyn i lønsopplysningar som er relevante for forhandlingane, statistikk som syner forholdet mellom menn og kvinner, oversyn over tal medlemer i dei ulike arbeidstakar-

organisasjonane). Innsyn i statistikkane som vert gitt, skal kun nyttast i samband med for-

handlingane og skal makulerast etter at forhandlingane er avslutta

* Berekning av lokal pott (gjeld kap. 4-forhandlingar) – drøfting, ein nyttar KS si utrekning av potten
* Loddtrekning av forhandlingsrekkefølgja

**Forhandlingsdagen – dagsplan**

Det vert sett opp eigen dagsplan i forkant av kvar forhandling.

Forhandlingsrekkefølgje vert sett opp ved loddtrekning, og gjeld både for kap. 4 og 5.

**Rutine om informasjon av forhandlingsresultatet**
All informasjon kring dei lokale forhandlingane skal vere ryddig for både medarbeidarane, organisasjonen og arbeidsgjevar.

Ved forhandlingane gjeld teieplikta, det vil sei at vurderingar som kjem fram før, under og etter forhandlingane, *ikkje* skal bringast vidare. Prioriteringslista frå organisasjonen og frå arbeidsgjevar er

konfidensielle. Deltakarar i forhandlingane pliktar å hindre at utanforståande får tilgang eller kjennskap til opplysningar om enkeltpersonar sine personlege forhold.

Resultatet frå forhandlingane skal ikkje bekjentgjerast eller iverksettast før det føreligg signerte protokollar.

Arbeidsgjevar sender ut melding til kvar enkelt tilsett om resultatet på vegne av begge partar, det vert sendt svar både til dei som har fått lønsendring og dei som ikkje fekk. Det vert ikkje gitt noko grunngjeving for forhandlingsresultetet, anna enn at det bygger på heilheitsvurderingar og eit samla forhandlings-

resultat. Grunngjevingar og individuelle vurderingar tilhøyrer partane og er ikkje offentleg.

## 6. EVALUERING – ENDRING - TOLKING

Den lønspolitiske planen vert drøfta og evaluert ein gang per år, i forkant av dei lokale lønsforhandlingane. Planen skal godkjennast av formannskapet.

Eventuelle endringar som kun er redaksjonelle eller oppfølging av sentrale endringar kan ajourførast fortløpande.

### 6.1 INNPLASSERING I FORHANDLINGSKAPITEL, PER 1.5.2022

|  |
| --- |
| **Kap. 3.4.1.A – Kommunedirektør**  |
| 9430 Kommunedirektør |   |
|  |
| **Kap. 3.4.1.C – Kommunedirektøren si toppleiargruppe**  |
| 9440 Assisterande kommunedirektør | Gjermund flage |
| 9440 Stableiar HR & økonomi | Elin Garnes Solås |
| 9440 Kommunalsjef helse- og omsorg | Trine Engebø |
|  |  |
| **Kap. 3.4.2 - Kommunedirektøren si leiargruppe - tenesteleiarar**  |
| 9451 Tenesteleiar omsorg | Målfrid Sognnes |
| 9951 Rektor grunnskulen | Kristin Eimind  |
| 9451 Kulturskulerektor | Mats Willemoes Systaddal |
| 9451 Barnehagestyrar | Rigmor Strømskag Dale |
| 9451 Avdelingsleiar plan og utvikling | Gaute Lundeland |
| 9451 Tenesteleiar drift og vedlikehald | Kåre Olav Hatlebrekke |
|  |  |
|  |
| **Kap. 5 – Akademikarar** |
| 8084 Ingeniør  | Idar Førde Blom |
| 8084 Ingeniør | Nora Liebich Bø |
| 8530 Rådgjevar/fagleiar økonomi | Kaja Bruaas |
| 8530 Rådgjevar/prosjektleiar | Rolf Hatlem |
| 8527 Kommunelege  | Anette Ester |
| 8209 Jordmor | P.t. kjøpt teneste |
|  |  |
| **Kap. 4 – Fagleiarar og arbeidsleiarar** |
| 7453 Assisterande barnehagestyrar | Sonja Akse |
| 7451 Biblioteksjef | Sigrid Solberg |
| 7451 Bygningsjef | - |
| 7174 Kst. helsesjukepleiar | Signe Bjorøy |
| 7451 Fagleiar sjukepleiar i stab | Hilde M. Håvåg |
| 7681 Avdelingsleiar sjukeheim avd A | Ann Sissel Austgulen |
| 7076 Avdelingsleiar sjukeheimen avd. B+C | - |
| 7076 Avdelingsleiar miljøtenesta | Arny Høydal |
| 7076 Avdelingsleiar heimetenesta | Janne-Elin Larsen |
| 7076 Avdelingsleiar heimetenesta | Synnøve Sandven Skarde |
| 7451 Forpleiingsleiar | Randi Gåsdal |
| 7174 Avdelingsleiar legekontor | Torunn Tonning |
| 6559 Psykiatri og rus | Brite Wallevik Ness |
| 7451 Brannsjef | Atle Tonning |
| 6559 Arkivleiar | Kari Virkesdal |

Alle andre tilsette tilhøyrer kapittel 4.



Lifjordvegen 7

6957 HYLLESTAD

[www.hyllestad.kommune.no](http://www.hyllestad.kommune.no)

Ajourført per september 2022