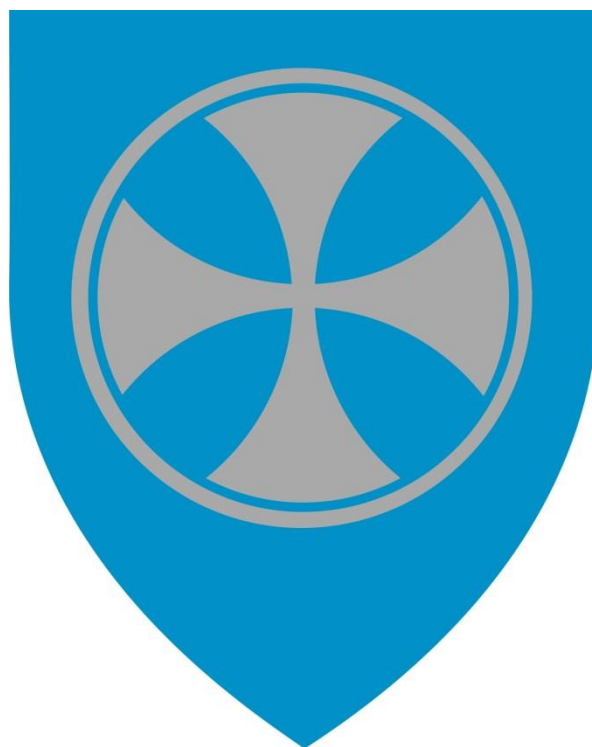


# LØNNSPOLITISK PLAN



**IBESTAD  
KOMMUNE**

Vedtatt i administrasjonsutvalget 12.06.2023

# Innhold

1. Innledning .....	3
1.1 Formål .....	3
1.2 Lokal lønnspolitikk.....	3
1.3 Lønnsforskjeller og lik lønn mellom kjønnene .....	3
1.4 Beholde og rekruttere .....	4
1.5 Rekrutteringstiltak.....	4
1.6 Seniormedarbeidere.....	4
1.7 Uønsket deltid.....	4
2. Grunnlag for lokal lønnsdannelse .....	5
2.1 Stillingskoder.....	5
2.2 Hovedtariffavtalen.....	5
2.2.1 Lokale forhandlinger.....	5
2.2.2 Godkjenning av forhandlingsresultat .....	5
2.3 Lønnsamtale.....	6
2.4 Stillingsbeskrivelser .....	6
2.5 Kriterier .....	6
2.5.1 Funksjonskriterier ( <i>se også pkt. 3 Funksjonstillegg</i> ) .....	6
2.5.2 Kompetanse.....	6
2.5.3 Motivasjon .....	7
3. Funksjonstillegg .....	7
3.1 Andre relevante lokale avtaler.....	7
4. Evaluering .....	7

# 1. Innledning

Lønn er et personalpolitisk virkemiddel for å påvirke til innsats for kvalitet i tjenesteutøvelse. Generell lønnspolitikk i offentlig forvaltning har endret seg fra sentral til i større grad lokal lønnsdannelse, der lokale forhold får betydning for den enkeltes lønnsutvikling.

Lønn skal bidra til å inspirere til effektivitet, endringsvilje og godt arbeidsmiljø. Det er et mål å bruke lønn for å rekruttere og beholde ansatte.

Den lønnspolitiske plan er et dokument som skal bidra til å konkretisere og skape oversikt over vesentlige prinsipper som skal gi forutsigbarhet og retning ved lokal lønnsfastsettelse i Ibestad kommune.

## 1.1 Formål

Lønnspolitisk plan skal fungere som et arbeidsredskap for Ibestad kommune for å skape en forutsigbar lønnspolitikk for de ansatte.

Den lønnspolitiske plan må forstås som et supplement til sentrale tariffavtaler og retningslinjer gitt i sentrale oppgjør.

## 1.2 Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalen (HTA) er utgangspunkt for all lønnsvurdering. Hovedtariffavtalen fremforhandles sentralt og regulerer hva som kan avtales mellom partene lokalt.

Lokale lønnsforhandlinger er en balansegang mellom å skape forventninger og å innfri dem, noe som også er en utfordring i utarbeidelse av en lokal lønnspolitikk. Innenfor de føringer og signaler som en lønnspolitikk gir, vil det måtte foretas prioriteringer. Dette vil igjen medføre at det kan være forventninger som ikke blir innfridd. Arbeidsgiver vil imidlertid i samarbeid med organisasjonene forsøke å skape og uttrykke en lokal lønnspolitikk der det er oppslutning om hovedlinjene, og som i rimelig grad gir forutsigbare, forståelige og akseptable resultater ved fastsettelse og forhandlinger om lønn.

Ledere på alle nivå i kommunen har ansvar for at den lønnspolitiske planen følges opp.

## 1.3 Lønnsforskjeller og lik lønn mellom kjønnene

Kvinner har generelt et lavere lønnsnivå enn menn i KS-området. Ibestad kommune har som mål at alle arbeidstakere, uansett kjønn, må gis like muligheter til arbeid og til faglig utvikling. Lønnsystemet og lokale forhandlinger gjør at vi til enhver tid vil oppleve ulik avlønning av tilsatte innen forskjellige virksomheter i kommunen. Forskjeller i lønn som har sin årsak i kompleksitet, markedssituasjon og rekrutteringsforhold må aksepteres.

Lønnsforskjeller som kun har sin årsak i kjønn, skal ikke forekomme. Eventuelle utilsiktede skjevheter skal rettes opp ved lokale forhandlinger.

## 1.4 Beholde og rekruttere

For å kunne tilby god kvalitet på kommunens tjenester er det nødvendig at viktige leder- og fagstillinger på alle nivå er besatt. Slike forhold vil legge en reell føring for kommunens lønnspolitikk, og det må derfor være aksept for lønnsforskjeller og rekrutteringstiltak innenfor sammenlignbare grupper som et middel for å beholde og rekruttere arbeidstakere.

Kommunen vil ha utfordringer med å rekruttere fagutdannet personell innenfor enkelte grupper. Det vil være aktuelt å bruke lønnstillegg, eller andre tiltak for å beholde og rekruttere godt kvalifiserte arbeidstakere.

Det gis utdanningstilskudd til grunnutdanning kommunen har behov for, på 60 000 kr fordelt over 3 år (20 000 kr pr år ) mot bindingstid i 2 år etter endt utdanning.

Det tilbys desentralisert lærerutdanning (iht. lokal protokoll av 07.04.2022).

Lønns- og arbeidsvilkår utover tariffavtale avgjøres av kommunedirektøren.

## 1.5 Rekrutteringstiltak

Ibestad kommune har følgende rekrutteringstiltak:

- Rekrutteringstilskudd på 50 000 kr for en fast stilling i kommunen mot bindingstid i to år. Gjelder sykepleiere, lærere 1-7, barnehagelærere og vernepleiere i enhet for heldøgns omsorg.
- Universitet-/høgskolestudenter som vikarierer i Ibestad kommune avlønnes slik:
  - Etter 1. år gis et tillegg i årslønn på 10.000.- kroner.
  - Etter 2. år gis lønn som fagarbeider.
- Ibestad kommune har eget reglement for flyttegodtgjørelse der arbeidstaker kan få dekket utgifter til flytting med inntil 50 %, dog ikke mer enn et maksimumsbeløp satt til kr 30.000.

## 1.6 Seniormedarbeidere

Ibestad kommune ønsker å beholde flere arbeidstakere i arbeid til oppnådd pensjonsalder, da de med sin kompetanse representerer en ressurs som kommunen trenger.

Det er utarbeidet egne retningslinjer for seniorpolitikk.

## 1.7 Uønsket deltid

De sentrale parter har som mål å redusere uønsket deltid. Kommunen vil følge dette opp å arbeide aktivt i hht. HTA fellesbestemmelsene § 2.3 og arbeidsmiljølovens (AML) § 14-3.

## 2. Grunnlag for lokal lønnsdannelse

### 2.1 Stillingskoder

De stillingskoder som framgår av hovedtariffavtalen skal benyttes, eventuelt med lokal stillingsbetegnelse for i størst mulig grad gjenspeile stillingens funksjons- og ansvarsområde.

### 2.2 Hovedtariffavtalen

Kommunens handlingsrom når det gjelder lønnsfastsetting og forhandlinger er avgrenset til å gjelde innenfor hovedtariffavtalens bestemmelser. Lokalt kan det forhandles lønn:

- ved nytilsetninger
- Lokale forhandlinger som følger bestemmelsene i:
  - ✓ HTA kap. 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 Lederstillinger. Gjennomføres årlig.
  - ✓ HTA kap. 4 Stillinger med lokal og sentral lønnsdannelse.
    - 4.2.1 Lokale forhandlinger. Gjennomføres iht. sentralt avtalte frister.
    - 4.2.2 Særskilte forhandlinger. Gjennomføres etter behov.
    - 4.2.3 Beholde og rekruttere personell. Gjennomføres etter behov.
    - 4.2.4 Kompetanse. Gjennomføres ved behov.
  - ✓ HTA kap. 5 Stillinger med lokal lønnsdannelse
    - 5.1 Gjennomføres årlig
    - 5.2 Gjennomføres etter behov

Fra tid til annen skjer det at lønnsforskjeller det er enighet om lokalt blir utjevnet eller nye oppstår som resultat av sentrale forhandlinger i et senere lønnsoppgjør. Dersom slike lokalt avtalte forskjeller skal opprettholdes over tid kreves det en viss årvåkenhet hos de lokale parter, og utilsiktede skjevheter vil kunne rettes opp i lokale forhandlinger hjemlet i HTA kap. 4.2 og/eller kap. 5

#### 2.2.1 Lokale forhandlinger

Arbeidsgiver har ansvar for å foreta lønnsvurdering av alle ansatte uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Arbeidstakere har kun anledning å fremme krav om lønnsforhandlinger dersom de er fagorganisert. Kravet skal fremmes gjennom den arbeidstakerorganisasjonen de er medlem av. Med mindre partene har blitt enige om noe annet skal lønnsforhandlingene foregå mellom arbeidsgivers forhandlingsutvalg og arbeidstakerorganisasjonenes forhandlingsutvalg. Arbeidsgiver har ansvar for planlegging av forhandlingene i samråd med organisasjonene.

Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning er sikret en lønnsutvikling.

#### 2.2.2 Godkjenning av forhandlingsresultat

- Politisk forhandlingsutvalg gjennomfører forhandlinger og godkjenner forhandlingsresultat iht. kap. 3.4.1 kommunedirektørens lønn.
- Administrativt forhandlingsutvalg gjennomfører forhandlinger og godkjenner forhandlingsresultat iht. kap. 3.4.2 og 3.4.3. enhetsledernes lønn.
- Administrativt forhandlingsutvalg gjennomfører forhandlinger og godkjenner forhandlingsresultat iht. kap.4.2.1 lokale forhandlinger.

- Administrativt forhandlingsutvalg gjennomfører forhandlinger og godkjenner forhandlingsresultat iht. kap. 4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4 etter at lønnsamtale er gjennomført av seksjonsleder/enhetsleder.
- Administrativt forhandlingsutvalg gjennomfører forhandlinger og godkjenner forhandlingsresultat iht. kap. 5.1 og 5.2 etter at lønnsamtale er gjennomført av seksjonsleder/enhetsleder.

## 2.3 Lønnsamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

## 2.4 Stillingsbeskrivelser

Som grunnlag for vurdering av lønnsfastsettelse i Ibestad kommune skal det foreligge en stillingsbeskrivelse for den enkelte stilling. Stillingsbeskrivelsen skal si noe om de oppgaver den enkelte arbeidstaker faktisk utfører, måten den utføres på, hyppighet, viktighet etc. Den skal videre beskrive hvilke krav som stilles til innehaveren mht. utdanning, praksis og skikkethet for stillingen.

## 2.5 Kriterier

Årslønnen skal i utgangspunktet fastsettes lik HTA minstelønns plassering. Før høyere lønns plassering enn grunnlønn fastsettes skal blant annet følgende vurderes:

- Hva anses som riktig lønnsnivå i forhold til den konkrete stillings funksjon
- Søkerens utdanning og praksis – særlig om disse går utover de grunnleggende krav til den konkrete situasjon
- Rekrutteringssituasjon
- Interne lønnsnivå, og konsekvenser av å lønne høyere enn dette
- Budsjettmessige forhold

### 2.5.1 Funksjonskriterier (se også pkt. 3 Funksjonstillegg)

- Ledere skal normalt ha høyere lønn enn nærmeste underordnet
- Personalansvar
- Økonomisk ansvar
- Fagansvar
- Kompleksitet i stilling
- Vesentlig organisatoriske endringer som gir økt ansvar

### 2.5.2 Kompetanse

- Utdanning
- Realkompetanse
- Erfaring
- Personlig egnethet

Ibestad kommunes grunnholdning er at etter- og videreutdanning har en positiv verdi og at kompetanseutvikling som kommunen kan nyttiggjøre seg kan medføre lønnsutvikling utover grunnlønn.

I de tilfeller der relevant tilleggsutdanning godkjennes som grunnlag for lønnstillegg gjelder en veiledende norm på. 7.500,- kr pr. 15 studiepoeng osv. Intervallet for uttelling er 15 stp. Som utbetales pr år i 1/1 stilling. Øvre grense for kompetansetillegg er kr 50.000,- pr år i hel stilling. Det vil kun ved helt spesielle tilfeller være mulig å få uttelling utover dette. Det vil først være mulig å forhandle om kompetansetillegg når pågående utdanning som er avtalt med arbeidsgiver er fullført. Eksempelvis vil det ikke gis kompetansetillegg midt i et avtalt masterløp eller årsstudium (60 studiepoeng). Ved avbrutt utdanningsløp vil innvilgelse av kompetansetillegg vurderes i hvert enkelt tilfelle etter forhandlinger.

### 2.5.3 Motivasjon

- Innsats/engasjement
- Endringsvilje/fleksibilitet
- Samarbeidsvilje
- Fagutvikling/dyktighet

Arbeidsgiver ønsker å benytte blant annet lønn som et aktivt virkemiddel for å motivere til og belønne innsats og resultatoppnåelse.

## 3. Funksjonstillegg

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

- Kontaktlærer, fra og med 1.05.2023 (iht. lokal protokoll av 27.04.2023):
  - Småtrinn 1-4 28.000,- kr + 700,- kr pr elev
  - Øvrige 26.000,- kr + 600,- kr pr elev
  - For sammenslåtte klasser 26.000,-/28.000,- kr + 800,- kr pr elev
- Ped.leder barnehage, fra og med 1.05.2023 (iht. lokal protokoll av 27.04.2023):
  - 23.000,- kr

### 3.1 Andre relevante lokale avtaler

- Arbeidstøy og klesgodtgjørelse fra og med 1.01.2023 (iht. lokal protokoll av 27.04.2023).

## 4. Evaluering

Planen evalueres etter hvert hovedtariffoppgjør og etter gjennomført lokale lønnsforhandlinger.

Arbeidsgiver har ansvar for at dette følges opp.