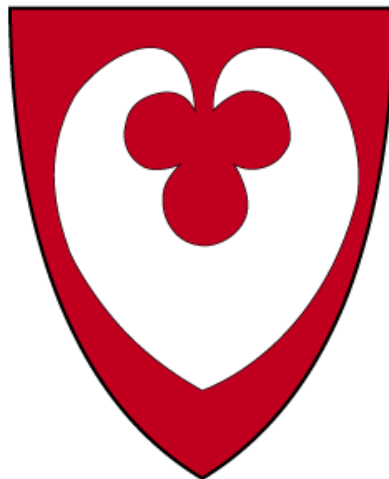


Lønspolitisk plan



14.09.2022

Kommunedirektøren

Innholdsliste:

<i>Endringslogg</i>	2
1. Lokal lønspolitikk	3
1.1. <i>Kven planen gjeld for</i>	3
1.2. <i>Rullering</i>	3
1.3. <i>Avgrensingar</i>	3
1.4. <i>Rammer og mål for lønspolitikk</i>	4
2. Stillingar og plassering i lønskapittel	5
2.1. <i>Stillingar i HTA kap.3</i>	5
2.2. <i>Stillingar i HTA kap.4</i>	5
2.3. <i>Stillingar i HTA kap.5</i>	5
3. Prinsipp for lønsfastsetting – lønsdanning	6
3.1. <i>Lønsfastsetting ved tilsetting</i>	6
3.1.1. <i>Stillingar i HTA kap. 3</i>	6
3.1.2. <i>Stillingar i HTA kap. 4</i>	6
3.1.3. <i>Stillingar i HTA kap. 5</i>	7
3.2. <i>Ordinære lønsforhandlingar/lønsregulering</i>	7
3.2.1. <i>Stillingar i HTA kap. 3</i>	8
3.2.2. <i>Stillingar i HTA kap. 4</i>	8
3.2.3. <i>Stillingar i HTA kap. 5</i>	9
3.3. <i>Lønsutvikling som ikkje er omfatta av årlege lønsforhandlingar</i>	9
3.4. <i>Endra garantilønsinnplassering ved avlagt fagbrev</i>	9
3.5. <i>Særskilt om kompetanse og kompetanseutvikling som grunnlag for lønsregulering</i>	10
3.6. <i>Funksjonar og funksjonstillegg</i>	11
3.7. <i>Vedlegg</i>	11

Endringslogg		
Dato endring	Erstattar dokument av	Merknad
14.09.2022	04.06.2019	Endring frå rådmann til kommunedirektør. Språkvask/forenkling. Mindre revisjonar som ikkje krev politisk handsaming

1. Lokal lønspolitikk

Lokal lønspolitikk for Bømlo kommune er utforma etter drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar. For å sikra samsvar mellom lønspolitikk og vedtekne mål for Bømlo kommune, skal partane gå gjennom planen i årlege drøftingsmøte og revidera/ endra planen når det er naudsynt.

Lønssystemet i Hovudtariffavtalen (HTA) byggjer på at det vert utarbeidd ein lokal lønspolitikk som skal gjerast kjent for alle tilsette. Lønnsfastsetting skal slik byggja på kjende kriteria og den einskilde tilsette skal ha høve til å innretta seg etter vedteken lønspolitikk.

Lokal lønspolitikk er ein viktig del av Bømlo kommune sin personalpolitikk, der målet er å sikra rekruttering og kompetanseutvikling for ulike grupper i Bømlo kommune. Utfordring med rekruttering heng ikkje berre saman med lønsnivået, men er og eit resultat av faktisk mangel på enkelte yrkesgrupper i vår region.

Det skal gjennomførast årlege drøftingar om rekrutteringssituasjonen og om framtidige kompetansebehov for ulike stillingsgrupper i kommunen.

1.1. Kven planen gjeld for

Planen gjeld for alle arbeidstakarar i Bømlo kommune i eit fast forpliktande arbeidsforhold med ei på førehand fastlagt arbeidstid.

1.2. Rullering

Større revidering av den lønspolitiske planen bør gjerast av kommunestyret kvart 4. år. Mindre revisjonar kan gjerast av administrasjonen i samband med nytt hovudtariffoppgjer, eller når det av andre grunnar er nødvendig.

Kommunedirektøren har ansvar for å ta initiativ til revisjon av lønspolitisk plan. HTV skal få høve til å uttale seg om planen etter revidering.

1.3. Avgrensingar

Skulle det oppstå tilfelle der planen skulle stride mot lov- og avtaleverk, vil vår plan bli sett til side.

1.4. Rammer og mål for lønspolitikk

Rammer for planen er mellom anna:

- Lovverket - Likestillingslova med reglar om likeløn
- Arbeidsgjevar sin styringsrett
- Medråraderett i samsvar med Hovudavtalen
- Hovudtariffavtalen
- Økonomi

Løn er eit viktig personalpolitisk verkemiddel og skal mellom anna:

- sikra at Bømlo kommune er konkurransedyktige og i stand til å rekruttera kompetent arbeidskraft til ledige stillingar
- motivera til kompetanseutvikling i samsvar med kommunen sin trong for kompetanse
- halda på, utvikla og rekruttera tilsette
- sikra god kvalitet på kommunen sine tenester
- motivera til meir heiltid
- fremja og ivareta likestilling mellom kjønn

2. Stillingar og plassering i lønskapittel

Som hovudregel endrar ein ikkje plassering i lønskapittel i tariffperioden, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.1. Ein eventuell endring kan likevel skje ved betydeleg endra ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetjing i ny stilling.

2.1. Stillingar i HTA kap.3

3.4.1 strategisk leiing	3.4.2 verksemdsleiar	3.4.3 avdelingsleiar
Kommunedirektør/ Ass. kommunedirektør	Verksemdsleiarar	Leiarar med delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar
Kommunedirektøren si leiargruppa	Rektorar	

Hovudtillitsvalt/ felles tillitsvalt som er frikjøpt i heil stilling blir regulert åreleg etter ein vurdering jf. HTA kap. 3, pkt 3.5.

2.2. Stillingar i HTA kap.4

Stillingar som ikkje vert plassert inn i HTA kap. 3 eller HTA kap. 5, skal plasserast i kap. 4.

2.3. Stillingar i HTA kap.5

Stillingar som pr januar 2019 var plassert i kap. 5 skal som hovudregel framleis vera plassert i dette kapittelet. Eventuelle endringar skal drøftast med organisasjonane.

Plassering av nytilsette i kap. 5 gjeld for tilsette i stillingskodar som høyrer til kap. 5.

For plassering i stillingskodane *8451 leiar* og *8530 rådgjevar* skal, jf. HTA vedlegg 1 *Stillingskoder i kapittel 5*, den tilsette som hovudregel ha høgare akademisk utdanning eller utdanning tilsvarande plassering i ein av dei andre stillingskodane i kap. 5. Lønsplassering i kap. 5 for kodane 8451 og 8530 etter unntak frå hovudregelen om krav til utdanning, skal drøftast med organisasjonane og grunngjevast skriftleg i arbeidsavtalen.

Regelen kan fråvikast:

- Ved stillingar som har eit særleg sjølvstendig arbeidsområde
- For stillingar som innehar eit særskilt fagansvar

Det er berre kommunedirektøren som kan vedta plassering i kap. 5 etter unntaksregelen.

3. Prinsipp for lønsfastsetting – lønsdanning

3.1. Lønsfastsetting ved tilsetting

3.1.1. Stillingar i HTA kap. 3

Stillingar i HTA kap. 3.4.1

Løn etter avtale. Vurdering av løn vert gjort årleg, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.4.1.

Stillingar i HTA kap. 3.4.2 og 3.4.3

Moment ved lønsfastsetting

- stillinga sitt ansvarsområde
 - kompleksitet og fagområde (t.d. kombinert- eller ikkje-kombinert skule, døgndrift/ dagtilbod, institusjon/ institusjon- og heimebaserte tenester)
 - tal tilsette og/eller tenestemottakarar
- relevant utdanning/vidareutdanning
- formell leiarutdanning skal vektleggjast særskilt
- relevant leiarerfaring
- løn i tilsvarande stillingar
- rekruttering, marknadskrefter – løn skal ikkje vera til hinder for at best kvalifisert søkjar får tilbod om stillinga

3.1.2. Stillingar i HTA kap. 4

Utgangspunkt for lønsplassering er til ei kvar tid gjeldande garantilønstabell i HTA

Høgare lønsplassering skal vurderast etter fylgjande grunnlag:

Fagansvarleg (fagleg ansvarleg for fleire tilsette sin tenesteproduksjon)

- fagansvarleg skal ha høgare lønsplassering enn dei ville hatt utan fagansvar
- særleg kompetanse
- kompleksitet i fagområdet
- løn i tilsvarande stillingar
- rekruttering, marknadskrefter

Andre stillingar

- fagleg ansvar
- meiransvar i stillinga
- realkompetanse
- relevant vidareutdanning
- Løn i tilsvarande stillingar
- rekruttering, marknadskrefter

Lønsplassering ut over garantiløn vert fastsett av kommunedirektøren.

3.1.3. Stillingar i HTA kap. 5

Ved lønsfastsetjing skal det m.a. tas omsyn til stillinga si kompleksitet, den tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats, resultat og behov for å rekruttera og halde på tilsette. Høgare lønsplassering skal vurderast etter fylgjande grunnlag:

Fagansvarleg (fagleg ansvarleg for fleire tilsette sin tenesteproduksjon)

- fagansvarleg skal ha høgare lønsplassering enn dei ville hatt utan fagansvar
- særleg kompetanse
- kompleksitet i fagområdet
- løn i tilsvarande stillingar
- rekruttering, marknadskrefter

Andre stillingar

- fagleg ansvar
- meiransvar i stillinga
- realkompetanse
- relevant vidareutdanning
- løn i tilsvarande stillingar
- rekruttering, marknadskrefter

Lønsplassering ut over garantiløn vert fastsett av kommunedirektøren.

3.2. Ordinære lønsforhandlingar/lønsregulering

Generelt

Stillingar i kap. 3 og kap. 5 får all lønsregulering fastsett lokalt. I HTA er det lagt til grunn at det over tid skal vera balanse i lønsauken i dei ulike lønskapitla i HTA. Rammene for kap. 4 er difor utgangspunkt for lønsregulering av stillingar i kap. 3 og 5.

For stillingar i kap. 4 vert rammene for lønsreguleringa gitt etter forhandlingar mellom dei sentrale partane. Noko av rammene vert fordelt sentralt og det kan i tillegg setjast av midlar til lokale forhandlingar. Lokale forhandlingar skal gjennomførast i samsvar med føringar vedteke i det sentrale oppgjeret.

Bømlo kommune sin personal- og arbeidsgjevpolitikkk omfattar alle tilsette i kommunen og me legg ikkje til grunn ein ulike behandling ut i frå val av organisasjon eller om ein er uorganisert.

Forhandlingane skal gjennomførast innanfor ei økonomisk ramme som tek omsyn til kommunen sin økonomi, kommunens sin totale situasjon, her under økonomi, krav til effektivitet, samt lønsutvikling i KS-området og andre samanliknbare tariffområder.

Etikk i forhandlingsprosessen

Opplysningar som kjem fram i forhandlingsprosessen om krav og tilbod skal handsamast konfidensielt.

Ingen skal forhandla for seg sjølv. Dersom ein forhandlar for ein person som sit i forhandlingsutvalet, bør vedkommande trekkje seg tilbake.

Foreiningar med berre eitt medlem må sjølv syte for at andre kan føra forhandlingane på deira vegne. Det er berre resultatet av forhandlingane, dvs. protokoll, som skal gjerast kjent

Lokale lønspolitiske drøftingsmøte

Det skal haldast felles lønspolitisk drøftingsmøte for alle stillingar ein gong årleg. Arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane skal saman gå gjennom lønspolitisk plan og med bakgrunn i erfaringar med bruk av planen vurderer om planen bør endrast, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.2.1 og vedlegg 3.

Før lokale forhandlingar skal det haldast lønspolitiske drøftingsmøte. Det vert halde felles drøftingsmøte for stillingar i kap. 3 og kap. 5. For kap. 4 vert det halde eige drøftingsmøte.

Rammer for lønspolitiske drøftingsmøte i forkant av forhandlingar:

1. Erfaringar frå tidlegare forhandlingar
2. Gjennomføring av forhandlingane – frist for innlevering av krav, tidfesting av arbeidsgjevar sitt 1. tilbod og forhandlingsdatoar. I tillegg skal felles opningsmøte og prosedyrar for protokollunder- skrivning drøftast.
3. Informasjon om forhandlingsutvala si samansetning – arbeidsgjevar informerer om kven som stiller for arbeidsgjevar – kven stiller for arbeidstakarorganisasjonane?
4. Kven vert omfatta av forhandlingane – tilhøvet til uorganiserte
5. Sentrale føringar og lokal lønspolitikk – økonomiske rammer for forhandlingane – berekna «pott»
6. Verknadstidspunkt
7. Oversyn over statistikk og lønsopplysningar som vert lagt fram i samband med forhandlingane
8. Rutinar for informasjon av forhandlingsresultatet

3.2.1. Stillingar i HTA kap. 3

Lønsregulering for stillingar i kap. 3.4.1 vert vedteke i samsvar med føringar i HTA. Lønsregulering for stillingar i kap. 3.4.2 og 3.4.3 skal gjennomførast i samsvar med føringar i HTA.

Andre moment som skal vurderast:

- Lønsrelasjonar mellom leiar og den dei er sett til å leia (som hovudregel skal den som er sett til å leia vera høgare løna enn den ein skal leia)
- Likeløn mellom kjønn
- Relevant kompetanseheving – formell leiarutdanning skal leggjast vekt på
- Retta opp urimelege skeivheiter som fylgje av lønsgliding i tilsvarande stillingar

3.2.2. Stillingar i HTA kap. 4

Lønsregulering for stillingar i kap. 4 skal gjennomførast i samsvar med sentrale føringar.

Andre moment som skal vurderast:

- Lønsrelasjonar mellom leiar og den dei er sett til å leia (som hovudregel skal den som er sett til å leia vera høgare løna enn den ein skal leia)
- Retta opp urimelege skilnader som fylgje av sentralt oppgjer eller lønsgliding i tilsvarande stillingar
- Likeløn mellom kjønn

3.2.3. Stillingar i HTA kap. 5

Lønsregulering for stillingar i kap. 5 skal gjennomførast i samsvar med føringar i HTA.

Andre moment som skal vurderast:

- Lønsrelasjonar mellom leiar og den dei er sett til å leia (som hovudregel skal den som er sett til å leia vera høgare løna enn den han skal leia)
- Retta opp urimelege skilnader som fylgje av lønsgliding i tilsvarande stillingar
- Likeløn mellom kjønn

3.3. Lønsutvikling som ikkje er omfatta av årlege lønsforhandlingar

Stillingar i kap. 3 kan be om lønsutviklingssamtale, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.2.2. Det er *arbeidstakar* og *arbeidsgjevar* som gjennomføre samtalen.

For stillingar i kap. 4 og 5 har *partane* høve til å be om forhandlingar. Dette er regulert jf. HTA kap. 4, pkt. 4.2.2 og kap. 5, pkt. 5.2.

Lønsgliding i andre stillingar gir ikkje grunnlag for lønsregulering utanom ordinære forhandlingar.

Lønsregulering

Arbeidsgjevar skal vurdere lønsregulering utanom ordinære lokale forhandlingar og krav om særskilde forhandlingar for tilsette i alle stillingar ved:

- gjennomføring av vesentlege organisatoriske endringar og vesentleg endring av bemanning
- vesentleg endring av stillinga sitt arbeids og ansvarsområde

For stillingar i kap. 3 og kap. 5 skal verknadstidspunktet som hovudregel setjast til månaden etter at kravet er sett fram. Anna verknadsdato kan avtalast. Dersom partane ikkje vert samde om verknadsdato, skal hovudregelen fylgjast. For stillingar i kap. 4 vert verknadstidspunkt regulert av HTA.

3.4. Endra garantilønsinnplassering ved avlagt fagbrev

Tilsette som er plassert i stillingsgruppe utan særskilt krav til utdanning vil bli flytta til fagarbeidarstilling/-tilsvarande fagarbeidarstilling når fagbrev tatt. Fagbrevet må vera relevant for stillinga vedkommande har. Ny løn vil vera gjeldande for månaden etter at dokumentasjon er lagt fram for arbeidsgjevar.

3.5. Særskilt om kompetanse og kompetanseutvikling som grunnlag for lønsregulering

Lønnskompensasjon er eit viktig verkemiddel for arbeidsgjevar for å stimulera til kompetanseheving hjå dei tilsette i samsvar med arbeidsgjevar sitt kompetansebehov.

Jf. HTA kap. 3.2 skal det vera ein naturleg samanheng mellom arbeidstakaren sin kompetanse, kompetanse- utvikling og lønsutvikling.

Utdanning som er tatt før lønsforhandlingane i 2019 vert rekna som allereie kompensert for, og utløyser ikkje tillegg etter reglane her.

Verknadstidspunkt vert sett til 1. august for utdanning som er fullført i vårhalvåret og 1. januar for utdanning som er fullført i hausthalvåret.

Stillingar i kap. 3

Relevant vidareutdanning er eit av kriteria som skal vurderast ved årleg lønsvurdering for denne gruppa. Lønnsfastsetting for tilsette i denne gruppa byggjer på skjøn der ei rekkje moment skal vurderast. Difor vert det ikkje gitt faste kronetillegg knytt til studiepoeng for denne gruppa.

Stillingar i kap. 4

Det vert gitt slike tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning med inntil 60 studiepoeng på høgskulenivå. Sjå [vedlegg](#) for gjeldande satsar.

Tillegg for vidareutdanning gitt etter lønspolitisk plan fell bort i den grad vidareutdanninga seinare går inn i grunnlaget for endra garantiløns plassering.

Når vidareutdanninga leiar til endra garantilønsplassering vert det ikkje gjeve tillegg etter denne regelen (*t.d. adjunkt som tar 60 studiepoeng og vert flytta til garantilønnsramma for adjunkt (med tilleggsutdanning), får ikkje lønsregulering etter denne regelen i tillegg*).

Stillingar i kap. 5

Det vert gitt slike tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning med inntil 60 studiepoeng på høgskulenivå. Sjå [vedlegg](#) for gjeldande satsar.

Avansementstillingar i HTA kap. 4:

HTA inneheld stillingskode med hovudnemning. I tillegg har kvar stillingskode ein rapporteringsnemning ved bruk av avansementstilling.

Avansementsstillingar er ein alternativ karriereveg der medarbeidarar kan søka avansement og utfordringar utan å verta leiarar.

Bruk av avansementsstillingar skal vera eit verktøy for å motivera og stimulera tilsette til:

- å skaffa seg auka kompetanse som etter arbeidsgjevar si vurdering er relevant for stillinga
- å ta eit større fagleg ansvar i arbeidet sitt
- å behalda medarbeidarar med ein nøkkelkompetanse

Ved overgang til avansementstilling bør ein som hovudregel fylla både eit kompetansekriterium og eit jobb kriterium. Avansementstilling er ei utvikling av stillingar ein går i, ikkje ei ny stilling. Plassering skal skje etter forhandlingar mellom HTV og kommunedirektør og fyl ikkje automatisk av at ein fyller vilkåra. Plassering vil byggja på bruk av skjøn og ein skal grunngje dette i ein protokoll.

Kriteria for plassering i avansementsstillinger:

Kompetanse:

- For tilsette som er plassert i høgskulesteget i garantilønstabellen: Relevant vidareutdanning på høgskulenivå, 60 studiepoeng eller tilsvarande (t.d. lengre kursløp)
- For tilsette utan høgskuleutdanning, 30 studiepoeng eller tilsvarande (t.d. lengre kursløp)
- Relevant arbeidserfaring, realkompetanse (det er eit krav at ein kan visa til anna utføring av arbeidet og anna jobbinnhald enn det ein normalt ventar av stillinga).

Jobbkriterier:

- Spesielle funksjonar og/ eller oppgåver som skil seg klårt frå ei ordinær stilling
- Vilje til å delta i omstilling i organisasjonen, vidareutvikla og utnytta egne evner og kompetansen

Sjå [vedlegg](#) med gjeldande sats.

3.6. Funksjonar og funksjonstillegg

Funksjonar skal opprettast og leggjast ned i samsvar med gjeldande regelverk. Funksjonstillegg er eit midlertidig tillegg for ein gitt funksjon ein tek på seg. Funksjonstillegget kan tas vekk og er derfor ikkje ein del av den enkelte si grunnløn*.

*Grunnløn er faktisk årsløn som inkludera lokalt gitte tillegg som ikkje er midlertidige.

3.7. Vedlegg

[Rettleiing for gjennomføring av lønssamtale](#)

[Tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå i kap.4](#)

[Tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå i kap.5](#)

[Tillegg i avansementstilling](#)

Rettleiing for gjennomføring av lønssamtale

Målet med lønssamtalen er å avklare forventningar mellom medarbeidar og leiar i høve til kriteria lønspolitikken til Bømlo kommune byggjer på. Både medarbeidar og leiar må førebu seg til lønssamtalen. Slik spørsmåla er formulert i denne rettleiaren er dei retta til arbeidstakaren. Leiar må og førebu seg slik at ho/han kan gi tilbakemeldingar til den arbeidstakaren på kvart einskild punkt. Spørsmåla i rettleiaren er generelle og kan endrast slik at dei vert meir konkrete i høve til medarbeidaren sin arbeidssituasjon.

Ho/han må uansett få høve til å førebu seg til lønssamtalen ved å få kjennskap til forholda leiaren ynskjer å ta opp.

Det skal først referat frå samtalen. Referatet skal arkiverast i arbeidstakaren si personalmappe.

Faktagrunnlag til samtalen

- Medarbeidaren si lønsutvikling gjennom lokale og sentrale lønsoppgjjer dei to siste åra
- Har medarbeidaren fått ny real-/formalkompetanse i løpet av dei to siste åra som ho/han ikkje har fått lønsmessig utteljing for, t.d. kurs, vidareutdanning, intern opplæring eller anna?

Til diskusjon i lønssamtalen

1. Kva endringar i arbeidsforholdet har du opplevd i løpet av dei to siste åra (omorganisering, endring i arbeidsoppgåver/ansvarsområde/fullmakter, verv, anna)?
2. Opplever du skeivheiter i løn i forhold til kjønn eller til andre du kan samanlikna deg med?
3. Kva har medverka til at du har nådd/ ikkje nådd opp til dei individuelle målsettingane du og din leiar har sett for deg?
4. Korleis har du bidrege til å oppnå målsettingane for verksemda?
5. Korleis har du teke initiativ til å betra arbeidsform og /eller oppgåveløysing?
6. Kva er di vurdering av kvaliteten på resultatata i oppgåvene du utfører?
7. Kva er ditt ansvar for at du kan oppnå ei positiv lønsutvikling gjennom dei lokale lønsoppgjera?
8. Korleis kan arbeidsgjevar bidra til at du oppnår ei positiv lønsutvikling gjennom dei lokale lønsoppgjera?
9. Kva anna ynskjer du å ta opp i denne samtalen?

Tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå i kap. 4

Det vert gitt slike tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå.

Utdanning tilsvarande 15 studiepoeng – kr 5 000,-

Utdanning tilsvarande 30 studiepoeng – kr 10 000,-

Utdanning tilsvarande 60 studiepoeng – kr 20 000,-

Verknadstidspunkt vert sett til 1. august for utdanning som er fullført i vår halvåret og 1. januar for utdanning som er fullført i haust halvåret.

Tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå i kap. 5

Det vert gitt slike tillegg for relevant og dokumentert vidareutdanning på høgskulenivå:

Utdanning tilsvarande 15 studiepoeng – kr 5 000,-

Utdanning tilsvarande 30 studiepoeng – kr 10 000,-

Utdanning tilsvarande 60 studiepoeng – kr 20 000,-

Tillegg i avansementstilling

Tilsette i avansementsstillingar får eit lønstillegg på kr 10 000,-.