

FRØYA KOMMUNE

ADMINISTRASJONSUTVALGET		Saksliste
Møtested: Kommunestyresalen	Møtedato: 19.04.2022	Kl. 09:00

Møteinnkalling

Medlemmene innkalles herved til overnevnte møte. Forfall må straks meldes til informasjonen, Tlf 72 46 32 00 eller til postmottak@froya.kommune.no
Varamedlemmer møter etter nærmere beskjed.

Sakliste:

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
7/22	22/574 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 15.03.22
8/22	22/761 KOMMUNEDIREKTØRENS ORIENTERING
9/22	22/373 NYE LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Sistranda, 11.04.22

Kristin Furunes Strømskag
Ordfører

Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

Saksdokumentene er lagt ut til offentlig ettersyn på følgende sted:

www.froya.kommune.no.

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
19.04.2022	22/574	7/22
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Siv-Tove Skarshaug	033	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
7/22	Administrasjonsutvalget	19.04.2022

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 15.03.22

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 15.03.22 godkjennes som framlgt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 15.03.22

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
19.04.2022	22/761	8/22
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Siv-Tove Skarshaug	033	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
8/22	Administrasjonsutvalget	19.04.2022

KOMMUNEDIREKTØRENS ORIENTERING

1. Orientering om en inkurie i ASU-sak 4/22. Saken skulle ikke ha gått videre til kommunestyret (K-sak 39/22)
2. Prinsipielt om habiliteten til tillitsvalgte som også er kommunestyrerepresentanter. Når er de inhabile.
3. Kort om konstitueringer i lederstillinger

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
19.04.2022	22/373	9/22
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Sonja Dybvik	081	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
9/22	Administrasjonsutvalget	19.04.2022

NYE LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Forslag til vedtak:

1. Administrasjonsutvalget støtter vedlagte, revidert lønnspolitiske retningslinjer.
2. Retningslinjene gjøres gyldig fra 01.05.22.
3. Kommunedirektøren bes jobbe videre med rekrutteringsstrategier der lønn kan være et av virkemidlene

Vedlegg:

1. Ny, lokal lønnspolitikk – Frøya kommune
2. Referat etter drøfting HTA 3.2

Saksopplysninger:

Kommunedirektøren har i perioden 01.02.21 – 25.3.22 jobbet sammen med alle lokale tillitsvalgte (arbeidsgruppe) i prosess for å revidere de lønnspolitiske retningslinjene som sist ble vedtatt i ASU 28.08.18 i sak 17/18.

I forbindelse med arbeidet med revideringen har arbeidsgiver sammen med tillitsvalgte blitt enige om å omgjøre lønnsfastsettelsen for alle ansatte i kap 4. I praksis betyr det å organisere ansatte i stillingsgrupper og innføre en lokal lønnsgaranti som følger lønnstillegg etter ansiennitet. I og med at kommunen tidligere ikke har organisert lønnsdannelsen etter stillingsgrupper har det gjennom årene resultert til mange utilsiktede skjevheter, og det er viktig for kommunedirektøren å rydde i disse skjevhetene slik at det ikke gis ulik lønn for likt arbeid.

Det ligger også til grunn i arbeidet at den delen av «Frøypakken» der faste ansatte lønnes etter 8 eller 10 års ansiennitet blir erstattet med lokal lønnsgaranti for alle. Dette har det også vært enighet om i arbeidsgruppen.

Ellers gjenspeiler lønnspolitikken de generelle bestemmelsene etter hovedtariffavtalens prinsipper og det er også tatt høyde for flere lokale forhold. Eksempler på det er avlønning når det gjelder trainee stillinger, bruk av digitale verktøy i forbindelse med forhandlinger og en presisering når det gjelder mandat til lønsplassering utover sentrale bestemmelser.

Arbeidet med revideringen har tatt tid, men det var nødvendig for å sikre at omgjøringen blir korrekt. I tillegg har det vært viktig å få belyst den økonomiske konsekvensen for omgjøringen. Tillitsvalgte har vært involvert hele veien og den reviderte utgaven er drøftet etter hta § 3.2. Referatet fra drøftingen foreligger som eget vedlegg i saken.

Kommunelovven har gitt kommunedirektøren et lovfestet ansvar for det løpende personalansvar. Det betyr i praksis at er kommunedirektør som forhandler lønn og andre lønns- og arbeidsvilkår, innenfor de rammer som polikerene har lagt i budsjett og økonomiplan. I praksis betyr det at saken slik den foreligger og innholdet i den

reviderte lønnspolitikken ikke kan omgjøres i forbindelse med politisk behandling da den er drøftet iht HTA § 3.2.

Vedlagte retningslinjer er lik Hitra kommunes lønnspolitiske retningslinjer, dette har vært viktig mtp å ikke konkurrere om samme arbeidskraft i nabokommunen.

Vurdering:

HTA § 3.2 sier følgende:

«Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/ virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel».

Å revidere lønnspolitikken har vært overmodent, og nødvendig pga at både arbeidsgiver og tillitsvalgte erfarte at forrige utgave ikke var et godt nok verktøy i det videre arbeidet med lønnsfastsettelse og i forbindelse med kommende lønnsoppgjør. Den var heller ikke god nok som rekrutteringsverktøy, og da spesielt innenfor beholde arbeidskraft. Vedlagte utgave henger nå sammen med kommunens overordnede målsetning med å beholde arbeidskraft og samtidig være et godt verktøy i forbindelse med rekruttering, og er således nå i tråd med føringene i HTA § 3.2.

Kommunedirektøren har også i arbeidet avdekket og ryddet i feil i lønnsystemet. Mange av feilene er på grunn av praksisen av nåværende Frøyapakke.

Kommunedirektøren innstiller med dette på at administrasjonsutvalget støtter vedlagte, revidert lønnspolitiske retningslinjer. Samt at det støttes at kommunedirektøren jobber videre med rekrutteringsstrategier der lønn kan være et av virkemidlene, eksempelvis signeringsbonus slik som bl.a utdanningsforbundet kommet med innspill på i forbindelse med drøftingen.

Forhold til overordna planverk:

KPA/Samfunnsdel: «Organisasjonen Frøya kommune; Frøya kommune er en fremtidsrettet og innovativ tjenesteyter og arbeidsgiver»

Økonomiske konsekvenser:

Omgjøringen av lønnsdannelsen i for ansatte i kapitel 4 og lokal lønnsgaranti gjør at de totale lønnskostnadene for 2022 øker med ca 1,3 millioner. Ca halvparten av ansatte i kapitel 4 vil få en mindre eller større uttelling avhengig av hvor mye de allerede er lønnet over sentral garantilønn.

Det er i for 2022 budsjettet etter beregnet overheng og glidning fra oppgjøret i 2021. Slik kommunedirektøren ser det vil merkostnadene knyttet til lokal lønnsgaranti være dekket gjennom årets budsjett. (Avsatte midler til lønnsoppgjør)

Skal saken på høring til FEB/FUR/Andre råd og utvalg?

Saken er ferdig drøftet med tillitsvalgte iht regelverket.

Protokoll med vedlegg fra saken legges som referatsak til kommunestyret.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Siv-Tove Skarshaug
Arkivsaksnr.: 22/574

Arkiv: 033

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 15.03.22

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 15.03.22 godkjennes som framlgt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 15.03.22

FRØYA KOMMUNE

MØTEPROTOKOLL

Administrasjonsutvalget:			
Møtested: Kommunestyresalen	Møtedato: 15.03.2022	Møtetid: 09:00 - 09:40	Av utvalgets medlemmer møtte 9 av 9
Fra og med sak:	1/22		
Til og med sak:	6/22		

Faste representanter i Administrasjonsutvalget i perioden 2019-2023

<u>H/Pp:</u> Kristin Strømskag <u>Sp/V/Frp</u> Knut Arne Strømøy Lene Dahlø Skarsvåg Arvid Hammernes	<u>Ap:</u> Berit Flåmo Geir Egil Meland	<u>R/Sv:</u> Dordi Hammer <u>Arbeidstakerrepresentanter:</u> Fagforbundet: Bente Kristin Øyen Juristforbundet: Aimée Leistad
---	--	--

Faste representanter med forfall:

<u>H/Pp:</u> <u>Sp/V/Frp</u>	<u>Ap:</u>	<u>R/Sv:</u> <u>Arbeidstakerrepresentanter:</u> Fagforbundet: Juristforbundet:
---	-------------------	---

Vararepresentanter som møtte:

<u>H/Pp:</u> <u>Sp/V/Frp</u>	<u>Ap:</u>	<u>R/Sv:</u> <u>Arbeidstakerrepresentanter:</u> Fagforbundet: Juristforbundet:
---	-------------------	---

Merknader:

1. Innkalling med saksliste ble enstemmig godkjent.

Underskrift:


Kristin Furunes Strømskag
Ordfører


Bente Kristin Øyen
Protokollunderskriver


Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

HOVEDUTSKRIFT

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtedato: 15.03.2022

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
1/22	22/511 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.01.21
2/22	21/461 REFERATSAKER
3/22	22/371 REVIDERING ARBEIDSGIVERSTRATEGI - FRØYA KOMMUNE
4/22	22/372 REVIDERT SÆRAVTALE ARBEIDSTØY
5/22	22/504 LOKAL AVTALE FOR Å REKRUTTERE OG BEHOLDE FASTLEGER
6/22	22/512 KOMMUNEDIREKTØRENS ORIENTERING

1/22

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.01.21

Vedtak:

Protokoll fra møte 19.01.21 godkjennes som framlagt.

Enstemmig.

Innstilling:

Protokoll fra møte 19.01.21 godkjennes som framlagt.

2/22

REFERATSAKER

Vedtak:

Referatet tas til orientering.

Enstemmig.

Administrasjonsutvalgets behandling i møte 15.03.22:

Rep. Arvid Hammernes ba om vurdering av sin habilitet da han var med i tidlig i prosessen.

Rep. Arvid Hammernes ble enstemmig vurdert habil.

Innstilling:

Referatet tas til orientering.

3/22

REVIDERING ARBEIDSGIVERSTRATEGI - FRØYA KOMMUNE

Vedtak:

Frøya kommunes arbeidsgiverstrategi 2022-2025 vedtas som vedlagt.

Enstemmig.

Innstilling:

Frøya kommunes arbeidsgiverstrategi 2022-2025 vedtas som vedlagt.

4/22

REVIDERT SÆRAVTALE ARBEIDSTØY

Vedtak:

Kommunestyret vedtar den reviderte særavtalen som vedlagt.
Virkningstidspunkt settes til 01.01.22

Enstemmig.

Innstilling:

Kommunestyret vedtar den reviderte særavtalen som vedlagt.
Virkningstidspunkt settes til 01.01.22

5/22

LOKAL AVTALE FOR Å REKRUTTERE OG BEHOLDE FASTLEGER

Vedtak:

1. Kommunestyret støtter kommunedirektørens vurdering om at det etableres lokal avtale for å rekruttere og beholde fastleger.
2. Kommunestyret ber om at det søkes tilskudd via helsedirektorates ordning der målet er å øke antall fastleger i kommunene, redusere antall ledige fastlegeavtaler og øke stabilitet blant allmennleger i spesialisering.
3. Nedtrapping av tilkudd innarbeides tilsvarende i økonomiplanperioden.

Enstemmig.

Innstilling:

1. Kommunestyret støtter kommunedirektørens vurdering om at det etableres lokal avtale for å rekruttere og beholde fastleger.
2. Kommunestyret ber om at det søkes tilskudd via helsedirektorates ordning der målet er å øke antall fastleger i kommunene, redusere antall ledige fastlegeavtaler og øke stabilitet blant allmennleger i spesialisering.
3. Nedtrapping av tilkudd innarbeides tilsvarende i økonomiplanperioden.

6/22

KOMMUNEDIREKTØRENS ORIENTERING

- **Orientering om hvordan det jobbes systematisk på HR området**
 - **IA dag**
 - Sykefravær
 - Avvikshåndtering,
 - AKAN
 - **Plan for Medarbeider og brukerundersøkelser**
 - **Lærlingeoppfølging**
 - **m.m.**



ADMINISTRASJONSUTVALG 15.03.22 Kommunedirektørens orientering

**Systematisk jobbing på HR området/ bakgrunn
og føringer i økonomiplan:**



Overordnede satsinger

Dette har vi sagt vi skal ha fokus på:

-  Systematisk HMS arbeid, Kvalitetsforbedringer, ROS analyser
-  Læringsesatsing
-  Koordinere medarbeiderundersøkelser
-  Bidra til å få systematiske brukerundersøkelser
-  Kontinuerlig sykefraværarbeid. Det er et mål at fraværet skal ned årlig
-  Systemer for rekruttering, etter og videreutdanning for ansatte



Kommunedirektørens orientering

Kommunedirektørens årlige resultats- og utviklingsplan

Føring: resultatmål for kommunedirektøren:

Brukere av tjenester

- Leverer gode, fremtidsrettede og servicefokusede tjenester til innbyggerne
- Gjennomføre brukerundersøkelser annethvert år

Medarbeidere

- Arbeide med rekruttering og kompetanseheving hos ansatte
- Gjennomføre medarbeiderundersøkelser annethvert år

HMS

- Sykefraværet reduseres årlig
- Gjennomføre sykefraværskartlegging som rapporteres i årsrapport
- Ha stort fokus på kvalitetssystemer og avvikssystemer, inkludert opplæring og bruk av disse

Interne prosesser og rutiner

- Ha stort fokus på kvalitetssystemer og avvikssystemer, inkludert opplæring og bruk av disse

Utvikle lederskapet sammen med ledergruppa

- Lederprogrammet



Kommunedirektørens orientering

IA dag denne uka med 4 tema:

- Sykefraværsarbeidet – status og hvordan jobbe med det videre
- Akan arbeidet –presentere reviderte retningslinjen, samt forankre Akan arbeidet på virksomhetene.
- Avvikshåndtering – presentere utarbeidet flytskjema som beskriver de ulike handlingene i forbindelse med avviksmeldinger, litt gjennomgang i Compilo samt plan for systematisk opplæring ute i enhetene
- Verneombudets rolle på virksomheten

Plan for medarbeider og brukerundersøkelser

- Gjennomfører medarbeiderundersøkelse i år. Medio etter ferien.
- Jobber med å få opp en plan for systematisk brukerundersøkelser

Lærlingeoppfølgingen

- Sak i HOOK og KST nå i mars
- Handler om Trøndelagsmodellen
- Samt at vi ønsker å være egen lærebedrift



Kommunedirektørens orientering

Annet

- Alt arbeid er nå satt inn i et systematisk årshjul
- Godt og konstruktivt samarbeid/satt i system med tillitsvalgte og vernetjenesten
- Kurs i hovedavtalen 21.04
- Mellomlederprogrammet er godt i gang. Frøya har ca 30 deltakere med.
- Forum miljørettet helsevern/jobber godt og systematisk med miljørettet helsevern og avvikshåndtering, overordnet nivå
 - Tenker nå utvidelse av gruppa slik at den også omfavner Internkontroll og HMS

Saker i loop og til aprilmøter:

ASU 19/4

- Lønnspolitiske retningslinjer

Tanker og planer fremover

Rekrutteringsstrategi

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Siv-Tove Skarshaug
Arkivsaksnr.: 22/761

Arkiv: 033

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

KOMMUNEDIREKTØRENS ORIENTERING

1. Orientering om en inkurie i ASU-sak 4/22. Saken skulle ikke ha gått videre til kommunestyret (K-sak 39/22)
2. Prinsipielt om habiliteten til tillitsvalgte som også er kommunestyrerepresentanter. Når er de inhabile.
3. Kort om konstitueringer i lederstillinger

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Sonja Dybvik
Arkivsaksnr.: 22/373

Arkiv: 081

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

NYE LØNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Forslag til vedtak:

1. Administrasjonsutvalget støtter vedlagte, revidert lønnspolitiske retningslinjer.
2. Retningslinjene gjøres gyldig fra 01.05.22.
3. Kommunedirektøren bes jobbe videre med rekrutteringsstrategier der lønn kan være et av virkemidlene

Vedlegg:

1. Ny, lokal lønnspolitikk – Frøya kommune
2. Referat etter drøfting HTA 3.2

Saksopplysninger:

Kommunedirektøren har i perioden 01.02.21 – 25.3.22 jobbet sammen med alle lokale tillitsvalgte (arbeidsgruppe) i prosess for å revidere de lønnspolitiske retningslinjene som sist ble vedtatt i ASU 28.08.18 i sak 17/18.

I forbindelse med arbeidet med revideringen har arbeidsgiver sammen med tillitsvalgte blitt enige om å omgjøre lønnsfastsettelsen for alle ansatte i kap 4. I praksis betyr det å organisere ansatte i stillingsgrupper og innføre en lokal lønnsgaranti som følger lønnstillegg etter ansiennitet. I og med at kommunen tidligere ikke har organisert lønnsdannelsen etter stillingsgrupper har det gjennom årene resultert til mange utilsiktede skjevheter, og det er viktig for kommunedirektøren å rydde i disse skjevhetene slik at det ikke gis ulik lønn for likt arbeid.

Det ligger også til grunn i arbeidet at den delen av «Frøypakken» der faste ansatte lønnes etter 8 eller 10 års ansiennitet blir erstattet med lokal lønnsgaranti for alle. Dette har det også vært enighet om i arbeidsgruppen.

Ellers gjenspeiler lønnspolitikken de generelle bestemmelsene etter hovedtariffavtalens prinsipper og det er også tatt høyde for flere lokale forhold. Eksempler på det er avlønning når det gjelder trainee stillinger, bruk av digitale verktøy i forbindelse med forhandlinger og en presisering når det gjelder mandat til lønsplassering utover sentrale bestemmelser.

Arbeidet med revideringen har tatt tid, men det var nødvendig for å sikre at omgjøringen blir korrekt. I tillegg har det vært viktig å få belyst den økonomiske konsekvensen for omgjøringen. Tillitsvalgte har vært involvert hele veien og den reviderte utgaven er drøftet etter hta § 3.2. Referatet fra drøftingen foreligger som eget vedlegg i saken.

Kommunelovven har gitt kommunedirektøren et lovfestet ansvar for det løpende personalansvar. Det betyr i praksis at er kommunedirektør som forhandler lønn og andre lønns- og arbeidsvilkår, innenfor de rammer som polikerene har lagt i budsjett og økonomiplan. I praksis betyr det at saken slik den foreligger og innholdet i den reviderte lønnspolitikken ikke kan omgjøres i forbindelse med politisk behandling da den er drøftet iht HTA § 3.2.

Vedlagte retningslinjer er lik Hitra kommunes lønnspolitiske retningslinjer, dette har vært viktig mtp å ikke konkurrere om samme arbeidskraft i nabokommunen.

Vurdering:

HTA § 3.2 sier følgende:

«Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/ virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel».

Å revidere lønnspolitikken har vært overmodent, og nødvendig pga at både arbeidsgiver og tillitsvalgte erfarte at forrige utgave ikke var et godt nok verktøy i det videre arbeidet med lønnsfastsettelse og i forbindelse med kommende lønnsoppgjør. Den var heller ikke god nok som rekrutteringsverktøy, og da spesielt innenfor beholde arbeidskraft. Vedlagte utgave henger nå sammen med kommunens overordnede målsetning med å beholde arbeidskraft og samtidig være et godt verktøy i forbindelse med rekruttering, og er således nå i tråd med føringene i HTA § 3.2.

Kommunedirektøren har også i arbeidet avdekket og ryddet i feil i lønnsystemet. Mange av feilene er på grunn av praksisen av nåværende Frøyapakke.

Kommunedirektøren innstiller med dette på at administrasjonsutvalget støtter vedlagte, revidert lønnspolitiske retningslinjer. Samt at det støttes at kommunedirektøren jobber videre med rekrutteringsstrategier der lønn kan være et av virkemidlene, eksempelvis signeringsbonus slik som bl.a utdanningsforbundet kommet med innspill på i forbindelse med drøftingen.

Forhold til overordna planverk:

KPA/Samfunnsdel: «Organisasjonen Frøya kommune; Frøya kommune er en fremtidsrettet og innovativ tjenesteyter og arbeidsgiver»

Økonomiske konsekvenser:

Omgjøringen av lønnsdannelsen i for ansatte i kapitel 4 og lokal lønnsgaranti gjør at de totale lønnskostnadene for 2022 øker med ca 1,3 millioner. Ca halvparten av ansatte i kapitel 4 vil få en mindre eller større uttelling avhengig av hvor mye de allerede er lønnet over sentral garantilønn.

Det er i for 2022 budsjettert etter beregnet overheng og glidning fra oppgjøret i 2021. Slik kommunedirektøren ser det vil merkostnadene knyttet til lokal lønnsgaranti være dekket gjennom årets budsjett. (Avsatte midler til lønnsoppgjør)

Skal saken på høring til FEB/FUR/Andre råd og utvalg?

Saken er ferdig drøftet med tillitsvalgte iht regelverket.

Protokoll med vedlegg fra saken legges som referatsak til kommunestyret.

FRØYA KOMMUNE LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER



Vedtatt i ASU 19.04.22

Innhold

1.	INNLEDNING	3
2.	MÅL FOR LØNNSPOLITIKKEN	4
3.	KRITERIER.....	4
4.	MYNDIGHET- OG ANSVAR FOR LØNNFORHANDLINGER – LØNNFASTSETTENDE MYNDIGHET	5
4.1	Kriterier for lønnsfastsettelse	5
4.2	Lønnsutvikling samtale.....	6
5.	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING	6
5.1	Konstituering	6
6.	OMPLASSERING, FRATREDEN ELLER OVERGANG TIL ANNEN STILLING I KOMMUNEN	7
7.	FØRINGER FOR LØNNSDANNELSE INTERKOMMUNALT SAMARBEID	7
8.	TRAINEE OG LØNNSPlassERING	8
9.	FORHANDLINGSKAPITLENE ETTER HTA KAPITEL 3, 4 OG 5	8
9.1	Stillinger etter HTA kapitel 3.4.1 – kommunedirektøren og strategisk ledelse	8
	Stillinger etter HTA kapitel 3.4.1 – kommunedirektørens toppledergruppe	9
9.2	Stillinger etter HTA 3.4.2 Virksomhetsledere SKO 9451	9
9.3	Stillinger etter HTA kapitel 3.4.3 - SKO 9454 Avdelingsleder	10
9.4	HTA kapitel 3.5 – tillitsvalgte	11
10.	STILLINGER ETTER HTA KAPITEL 4.....	11
	Stillinger etter HTA kapitel 4.2.1	11
10.1	Lokal lønnsgaranti.....	11
	Lokalt lønnstillegg for 16-års tjenesteansienhet	12
	Lokalt lønnstillegg for 16-års lønnsansienhet for høyskolepersonell	12
10.3	Særskilte forhandlinger etter HTA kapitel 4.2.2.	12
10.4	HTA kapitel 4.2.4. – kompetanse	13
11.	STILLINGER ETTER HTA KAPITEL 5.....	13
11.1	Stillinger etter HTA kapitel 5.2– annen lønnsregulering.....	13
12.	LOKALE FUNKSJONSTILLEGG	14
13.	LOKALE PROSEDYRER, DRØFTINGER OG EVALUERING	14
13.1	Drøftingsmøter	14
13.2	Forhandlingsutvalgenes sammensetning og rolle.	14
13.3	Forhandlingsforløp	15
13.4	Rutiner for informasjon av forhandlingsresultatet.	15
13.5	Frøypakken	15
13.6	EVALUERING AV RETNINGSLINJENE – ENDRING- TOLKING	16
14.	VEDLEGG.....	16
15.	REVIDERINGSPLAN.....	16

1. INNLEDNING

Lønn er en del av Frøya kommunes totale personalpolitikk og skal bidra til at kommunen når sine mål som demokrati- og samfunnsutvikler, forvaltningsorgan, velferdsprodusent og tjenesteyter. De lønnspolitiske retningslinjene og lønnsforhandlingene i Frøya kommune følger til enhver tid Hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser om lønnsfastsettelse, og god forhandlingsskikk, og Hovedavtalens (HA) bestemmelser om samarbeid og forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Med lønnspolitikk menes en målrettet bruk av lønn for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere. Lønnspolitikken skal stimulere til økt produktivitet, større engasjement og bidrag til felles oppgaveløsning og til å dele kunnskap med hverandre. De lønnspolitiske retningslinjene beskriver de virkemidlene vi kan bruke som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger, hvordan dette skjer og hvem som bestemmer hva. Retningslinjene må også sees i sammenheng med sentrale lønnsforhandlinger og tariffavtaler.

Retningslinjene er utarbeidet i samarbeid med de ansattes organisasjoner. Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene er klar over at det er en utfordring balansering i forholdet mellom nytilsatt, ansatte på vei ut, utjevning av eventuelle skjevheter og kompensasjon for kompetanseheving, samtidig som vi skal ivareta og beholde trofaste og dyktige medarbeidere. Dette gjelder også i forhold til vurderinger som går på den enkeltes dyktighet og personlige egenskaper. Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen er også klar over at en under lokale forhandlinger kan ha ulike vektinger/ forståelser av hva som skal gi uttelling ved lokale forhandlinger og en må «gi og ta» i forhold til å få til et felles resultat. Ta deg tid til å lese gjennom disse retningslinjene. Da vil du som medarbeider har større mulighet til å forstå og forholde deg til vår lønnspolitikk. Det er også et mål at disse retningslinjene på sikt skal føre til en mer forutsigbarhet i vår lønnspolitikk.

Frøya Kommune

19.04.2022

Beathe S Meland

Kommunedirektør

2. MÅL FOR LØNNSPOLITIKKEN

Frøya Kommune er en distriktskommune i stor vekst, og det medfører at det stilles stadig større krav til kommunen som tjenesteyter. Kommunen har et stort behov for variert og relevant kompetanse. For at Frøya kommune som tjenesteyter skal kunne levere tjenester av høy kvalitet, forutsetter det at kommunen er en attraktiv arbeidsgiver. De lokale lønnspolitiske retningslinjene skal bidra til å rekruttere og beholde arbeidskraft som kommunen har behov for.

Målsetningene er definert som å:

- Sikre felles kunnskapsgrunnlag for hvordan lokale forhandlinger gjennomføres og hva som vektlegges ved lokale forhandlinger.
- Skape forståelse for hvordan lønnsfastsetting foregår i kommunen.
- Utvikle et lønssystem i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene som er kjent, forståelig og kommunisert i organisasjonen.
- Gi arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene retningslinjer og føringer for de prioriteringer som må gjøres.
- Sikre nødvendig kompetent arbeidskraft, fremme og ivareta likestilling og gjøre Frøya kommune til en attraktiv arbeidsplass.
- Frøya kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at vi rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse og gode personlige egenskaper.
- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken.

3. KRITERIER

Lønnspolitikken er en del av Frøya kommune sin totale personalpolitikk og er forankret i følgende kriterier:

- Lønn skal stå i forhold til ansvar, myndighet, oppgaver, realkompetanse og utdanningskrav.
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn behandles likt i vurdering av lønn og avansement.
- Lønn vurdert etter innsats og resultat skal baseres på vurderingskriterier, jfr. HTA kapitel 3 §3.2.
- Frøya kommune er i stadig forandring og krav til endring og fleksibilitet hos alle ansatte vil være normalsituasjonen. Lønnspolitiske retningslinjer gjelder for alle ansatte i Frøya kommune etter HTA kapitel 3, 4 og 5. Ansatte etter HTA kapitel 4 har forhandlinger både sentralt og lokalt. Ansatte etter HTA kapitel 3 og 5 har forhandlinger kun lokalt. Dersom det er forhold i de lønnspolitiske retningslinjene som bryter med gjeldende Hovedtariffavtale (HTA) eller Hovedavtale (HA), så gjelder HTA og HA sine bestemmelser.

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganiserte lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger, slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av tilsatte.

Ansatte på prosjekt/åremålsstillinger har forhandlingsrett ved ansettelser over 2 år og plasseres i kapittel 5. Det gjelder ansatte på definert prosjekt med finansieringskilde med midler søkt til bestemt formål eller lønnes fra kommunens egne midler og definert med eget formål.

4. MYNDIGHET- OG ANSVAR FOR LØNNFORHANDLINGER – LØNNFASTSETTENDE MYNDIGHET

Kommunedirektøren er kommunens forhandlingsutvalg, og forhandler med organisasjonene i alle saker/hjemler med unntak av lønn til kommunedirektøren selv, jfr. kommunalt delegeringsreglement. I det daglige er denne fullmakten videredelegert til forhandlingsutvalget ved HR sjefen.

- Formannskapet forhandler lønn for kommunedirektør.
- Formannskapet fastsetter økonomiske rammer for lokale forhandlinger, så langt disse ikke er fastsatt sentralt.
- Formannskapet holdes orientert om lønnspolitiske retningslinjer.
- Kommunedirektør orienterer Formannskapet om resultatet av hovedforhandlinger.

Når en person tiltrer en fast stilling/vikariat/engasjement, vil en få fastsatt sin lønn ved tidspunkt i forbindelse med tilsetting.

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysningen. Her skal det fremgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale (direkteplassert) og ut fra bestemmelsene i HTA. Stillingens ansvars- og funksjonsområde og arbeidstakerens kompetanse skal vurderes før lønnfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner (utdanning, praksis og personlige egenskaper) i forhold til stillingens innhold, vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

Virksomhetsleder har myndighet til å fastsette lønn utfra gjeldende regler i HTA for ansatte i kapittel 4. Myndighet til å vurdere lønn ved ansettelse, utover det som fremkommer i Hovedtariffavtalens stillingsgrupper etter ansiennitet og lokal lønnsgaranti, er tillagt forhandlingsutvalget som er kommunedirektøren eller den han/hun bemyndiger.

Virksomhetsleder har myndighet til å fastsette lønn ut fra regler i HTA og lokal lønnspolitikk for ansatte i kapittel 5. Før tilsetting skal lønnfastsettelse drøftes med forhandlingsutvalget ved HR sjef.

Kommunedirektør eller den han/hun bemyndiger fastsetter lønn for ansatte i kap 3. Viser for øvrig til vedlegg 3 og differensiering av lønn for ledere i kapittel 3.

4.1 Kriterier for lønnfastsettelse

I tillegg til eventuelle sentrale føringer skal det ved lønnfastsettelse i lokale forhandlinger blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. I denne sammenhengen er det viktig at arbeidsgiver gjennomfører medarbeidersamtaler, hvor det blir ført en dialog vedr. arbeidssituasjonen, arbeidsoppgaver, samarbeidsforhold, arbeidsmiljø, arbeidsmål, ansvarsfordeling, myndighetsområde, opplæring, personlig utvikling m.m. Det er også en fordel om arbeidsgiver kan presisere hvilke personlige egenskaper som vektlegges for den enkelte medarbeider.

Arbeidsgiver må tydeliggjøre hvilke mål som skal oppnås, og hver enkelt ansatt vil da kunne ha større muligheter til å påvirke sin egen lønn gjennom innsats og resultater. Ved behov kan det være

formålstjenlig med underveisvurderinger inkludert veiledning som hjelp til måloppnåelsen. Her kan både arbeidstaker og arbeidsgiver ta initiativ.

Lønnspolitikken skal vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Fagstigen ligger åpent tilgjengelig for alle ansatte og er utformet på en slik måte at alle ansatte kan se sammenhengen mellom kompetanse, kompetanseutvikling, resultatoppnåelse og lønnsutvikling.

Åpenbare skjevheter kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse eller mellom grupper av ansatte. Dette kan også være individuelle lønnsforskjeller som har utviklet seg over tid og som ikke skyldes faktiske ulikheter i ansvar, kompetanse, innsats og prestasjoner eller forhold som ligger utenfor arbeidsgiveres myndighetsområde.

Markedsmessige forhold: Avhengig av markedet, vil det i noen tilfeller være ansatte som må lønnes høyere for at kommunen skal kunne konkurrere med det private eller andre offentlige etater.

Lønnsmessige relasjoner: Begrunnelsen KAN knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av relasjoner mellom stillinger/ansatte, med bakgrunn i ansvar/kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse.

4.2 Lønnsutvikling samtale

I henhold til HTA pkt. 3.2.2 kan arbeidstakere be om en lønnsutviklingssamtale.

Denne samtalen skal gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstakeren ber om det.

For at forhandlingsutvalget skal ha et best mulig grunnlag før lokale forhandlinger for ansatte i kapittel 3 og kapittel 5 skal alle gjennomføre årlig lønnsutviklingssamtale med sine medarbeidere. Denne skal være gjennomført innen september hvert år. Gjerne i forbindelse med årlig medarbeidersamtale.

5. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

Alle arbeidstakere plikter å utføre stedfortredertjeneste, jfr. HTA § 13. Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnende stillings lønn fra første dag vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Ved beordring til høyere stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgavene eller ikke er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. Beslutningsmyndighet er HR sjef i dialog med leder.

5.1 Konstituering

Ved konstituering i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville ha ved opprykk til stillingen. Når det er på det rene at stillingen vil bli stående ledig ut over 1 måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

6. OMPLASSERING, FRATREDEN ELLER OVERGANG TIL ANNEN STILLING I KOMMUNEN

Ved omplassering på grunn av omorganisering, sykdom, skade eller rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakere beholde sin nåværende lønnsplassering som en personlig ordning jfr. HTA kapittel 1 §3.4.1.

Ved overgang til annen stilling ved søknad, gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommende sin lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling.

Arbeidstakere som etter eget ønske og etter avtale med kommunen går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet, når dette er en del av avtalen.

Ledere som etter avtale går ut av lederfunksjonen skal ikke beholde lederkode. Prinsipielt skal alle som etter eget ønske går ut av sin opprinnelige stilling, få vurdert sin lønn på nytt ut fra den nye stillingens kompleksitet, ansvar og hva en hadde i tidligere stilling. Det skal også tas hensyn til opparbeidet kompetanse, erfaring og hvor lenge en har vært i stillingen. Lønnsutviklingen i den nye stillingen ivaretas gjennom sentrale og lokale forhandlinger.

7. FØRINGER FOR LØNSSDANNELSE INTERKOMMUNALT SAMARBEID

De kommunene Frøya kommune samarbeider med vil sammen søke å tilrettelegge attraktive arbeidsplasser som gjør det mulig å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere i en felles bo – og arbeidsregion. Kommunene vil arbeide for at lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i interkommunale samarbeidsordninger mellom kommunene så langt som mulig er likeverdige.

1. Ved endring i arbeidsgiveransvar som følge av interkommunalt samarbeid beholder den ansatte lønnen vedkommende hadde hos tidligere arbeidsgiver. For framtidig lønns-utvikling vises til HTA og til arbeidsgivers lønnspolitiske retningslinjer slik de er vedtatt i partssammensatt utvalg.
2. Kommunene vil søke å etablere likeverdige lønnsvilkår for ansatte som jobber innenfor kommunesamarbeidet. Med likeverdige lønnsvilkår menes tilnærmet lik lønn for stillinger med krav til likeverdig kompetanse og likeverdig stillingsinnhold i det daglige.
3. Kommunene avvikler felles lønnspolitiske drøftingsmøter etter behov sammen med tillitsvalgte i kommunene for å drøfte framtidig lønnsutvikling for ansatte innenfor de interkommunale tjenesteområdene. I møtene bør også drøftes mulig bruk av lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte.
4. Lønnstilpasninger og senere lønnsutvikling ut over sentralt fastsatt garantilønn / minstelønnsutvikling, skjer som hovedregel gjennom lønnsforhandlinger i den enkelte kommune.

5. For ansatte i interkommunale samarbeid fastsetter vertskommunen ved kommunedirektør lønn for ansatte så langt dette ikke er i strid med inngåtte samarbeidsavtaler og i tråd med avtaler om lik avlønning i interkommunale samarbeid.

8. TRAINEE OG LØNNSPLASSERING

Flere tjenesteområder satser på å ansette egne traineer som vil få nødvendig og bred opplæring i perioden hvor de er trainee. Satsningen henger sammen med kommunens arbeidsgiverstrategi og innholdet og oppgavene i stillingene er av et bredt omfang.

Kommunen følger hovedtariffavtalens bestemmelser når det gjelder lønnsfastsettelse for trainee i kapitel 4. Hvor de fortrinnsvis plasseres i stillingsgruppe konsulent. Bestått bachelor eller ikke avgjør om det lønnes som fagarbeider eller med 3 årig godkjent bachelor.

For trainee som har fullført master kan de plasseres i kapitel 5, personlig lønn. Før det sendes tilbud skal virksomhetsleder drøfte lønnsplassing med HR sjef.

Dersom det foreligger i avtalen et utdanningsløp i perioden kan arbeidsgiver inngå avtale om bindingstid. Arbeidsgiver kan pålegge bindingstid på inntil 2 år. Det skal også i forbindelse med inngåelse av avtale skriftlig gjøres konsekvensen av brudd på avtalen.

9. FORHANDLINGSKAPITLENE ETTER HTA KAPITEL 3, 4 OG 5

HANDLING	ANSVARLIG	Lovverk
Forhandling etter kap 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 – ledere i stillingsgruppe 9430, 9440	Kommunedirektør	Hta § 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3
Forhandling etter kap 4.2.1	Forhandlingsleder ved HR sjef	Hta § 4.2.1
Forhandling etter kap 5.1 – personlig lønn	Forhandlingsleder ved HR sjef	Hta § 5.1

Generelt HTA kapitel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn og lønnsfastsettelse. Annethvert år er det sentralt hovedoppgjør. Året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes en pott til lokale forhandlinger senere i året og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapitel 4. Ansatte i kapitel 3 og 5 har kun lokal lønnsfastsettelse.

Lokale lønnsforhandlinger vil bli gjennomført innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, herunder krav til økonomi og effektivitet i tillegg til lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

9.1 Stillinger etter HTA kapitel 3.4.1 – kommunedirektøren og strategisk ledelse

Kommunedirektøren og ledere som inngår i kommunedirektørens strategiske/nærmeste ledergruppe (SLG). Lønnsfastsettelsen for ledere skjer kun lokalt gjennom vurdering ved tilsetning og på grunnlag av bestemmelsene i HTA. Ved lønnsfastsettelse tas det hensyn til kommuneøkonomien og resultatene i tariffområdet for øvrig.

Ledere omfattet av kapitel 3.4.1 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

Ansvar og myndighet for kommunedirektørens avlønning lønnsfastsettende myndighet: Ordfører og varaordfører. Vurderingene/forhandlingene gjøres innen 01.10 hvert år.

Stillinger etter HTA kapitel 3.4.1 – kommunedirektørens toppledergruppe
Vurderingene/forhandlingene gjøres en gang pr. år, normalt innen 01.oktober.

Grunnlag for vurderinger er ett eller flere av følgende kriterier og som gjenspeiler lederavtalen:

- Oppnådde resultater i forhold til kommunens mål.
- Utøvelse av lederskap. Hvordan utøves det målformulerende, problemløsende og kommunikasjonsskapende samspill mellom leder og medarbeider
Herunder hvordan lederen:
 - Motiverer og bidrar til utvikling av sine medarbeidere.
 - Etablerer og utvikler samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning.
 - Aktivt forebygger sykefravær og følger opp sykemeldte medarbeidere.
 - Organiserer og fordeler arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt.
 - Planlegger og leder aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og evt. andre planer.
- Opptrer synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt er lojal overfor politiske prosesser og vedtak.
- Etablerer god dialog med tillitsvalgte og setter seg inn i lovverket og innretter arbeidet etter hovedavtalens intensjoner om medbestemmelse.

I tillegg legges oppnådd resultater i henhold til inngått lederavtale til grunn, herunder fokusområdene økonomistyring, HMS- og sykefraværarbeid, medarbeiderutvikling samt bruker og tjenesteutvikling. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

9.2 Stillinger etter HTA 3.4.2 Virksomhetsledere SKO 9451

Kommunedirektør eller den han/hun bemyndiger er lønnsfastsettende myndighet for virksomhetsleder. Vurderingene/forhandlingene gjøres en gang pr. år, normalt innen 01.oktober og lønnen fastsettes kun lokalt. Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlinger jf. HTA 3.4.4.

Ledere omfattet av kapitel 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

Grunnlag for vurderinger er ett eller flere av følgende kriterier og gjenspeiler lederavtalen:

- Oppnådde resultater i forhold til resultatenshetens mål. (virksomhetsplaner, bruker og medarbeiderundersøkelser m.m.)
- Utøvelse av lederskap. Hvordan utøves det målformulerende, problemløsende og kommunikasjonsskapende samspill mellom leder og medarbeider?
Herunder hvordan lederen:

Hvordan utøves det målformulerende, problemløsende og kommunikasjonsskapende samspill mellom leder og medarbeider? Herunder hvordan lederen:

- Motiverer og bidrar til utvikling av sine medarbeidere.

- Etablerer og utvikler samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning.
- Aktivt forebygger sykefravær og følger opp sykemeldte medarbeidere.
- Organiserer og fordeler arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt.
- Planlegger og leder aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og evt. andre planer.
- Opptrer synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt er lojal overfor politiske prosesser og vedtak.
- Etablerer god dialog med tillitsvalgte og setter seg inn i lovverket, avtaleverket for slik medbestemmelse. I tillegg legges oppnådd resultater i henhold til inngått lederavtale til grunn, herunder fokusområdene økonomistyring, HMS- og sykefraværarbeid, medarbeiderutvikling samt bruker og tjenesteutvikling.
- Det skal tilstrebes at leder er høyere lønnet (funksjonstillegg og evt. andre ubekvemstillegg skal ikke regnes med) enn høyest lønn for de medarbeidere de er satt til å lede.

I særskilte tilfeller der det f.eks. på grunn av omorganisering/omplassering er ansatte som har beholdt sin tidligere lønn som er høyere enn for den stillingen en nå er i, kan dette prinsippet fravikes. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, avgjøres tvisten ved lokal nemnd. Jfr. Hovedavtalens § 6-2. Dersom partene opptar forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Det foreligger en egen modell over lønnsdannelse for ledere i kap 3. Denne foreligger i vedlegg 3.

9.3 Stillinger etter HTA kapitel 3.4.3 - SKO 9454 Avdelingsleder

Som grunnlag for innplassering i SKO 9454 ligger leders arbeidsavtale/stillingsbeskrivelse som skal definere at stillingen innehar delegert budsjett-, økonomi-, drift, fag- eller personalansvar. Ansvar og myndighet for avlønning i HTA kapitel 3.4.3 ligger til kommunedirektør eller den kommunedirektøren bemyndiger.

Ledere omfattet av kapitel 3.4.3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

Grunnlag for vurderinger er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til resultatenshetens mål. (planer, bruker og medarbeiderundersøkelser m.m.)

Utøvelse av lederskap:

- Motiverer og bidrar til utvikling av sine medarbeidere.
- Etablerer og utvikler samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning.
- Aktivt forebygger sykefravær og følger opp sykemeldte medarbeidere.
- Organiserer og fordeler arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt.
- Planlegger og leder aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og evt. andre planer.
- Opptrer synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt er lojal overfor politiske prosesser og vedtak.

Det foreligger en egen modell over lønnsdannelse for ledere i kapitel 3. Denne foreligger i vedlegg 3.

9.4 HTA kapitel 3.5 – tillitsvalgte

De arbeidstakere som etter Hovedavtalen del B innvilges hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt avlønnes etter årlige sentrale reguleringer etter hta § 3.5. Avlønnningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang per år. Frist for drøfting innen 01.oktober.

10. STILLINGER ETTER HTA KAPITEL 4

Stillinger som inngår i dette kapitlet får sin generelle lønnsutvikling ivarettatt gjennom sentrale lønnsforhandlinger, og inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

Ved sentrale oppgjør blir det fastsatt en minstelønn for ansatte i kapitel 4.

Stillinger etter HTA kapitel 4.2.1.

Til lokale forhandlinger i kapitel 4 blir det avsatt en sentralt avtalt pott.

Lokal lønnsdannelse ut over sentral garantilønn i Frøya kommune fastsettes i medhold av kommunens vedtatte kriterier for slik lønnsdannelse:

- Lokalt vedtatte lønnsgaranti for ansatte i kapitel 4 foreligger vedlegg 1 i dette dokumentet
- Lønn ut over lokal garantilønn (sentral garantilønn + lokalt tillegg) bestemmes gjennom vurdering av kompetanse og ytelse.

Endringer i lønnen kan skje ved rekruttering eller ved forhandlinger etter HTA. Garantilønn for de enkelte stillinger følger de til enhver tid sentralt fastsatt garantilønn i HTA kapitel 4, og tillegg lokalt vedtatte lokalt tillegg slik de framkommer i vedlegg 2. Fagarbeidere avlønnes som fagarbeidere så lenge dokumentert fagbrev er relevant for stillingen i kommunen

Ansatte med utdanning innenfor yrkesbetegnelser som krever autorisasjon, jf. Helsepersonelloven § 48, innplasseres ikke i beskyttede stillingskoder, og avlønnes ikke iht. tilhørende lønnsgruppe, før autorisasjon foreligger.

Studenter som tar høyere grunnutdanning som sykepleier, vernepleier, barnehagelærer og lærer innplasseres og lønnes etter sentral garantilønn tilsvarende fagarbeider f.o.m. fullført 2. semester (ett års studie – 60 studiepoeng). Grunnutdanningen må være relevant for stillingen. Ved avbrutt studieløp må det drøftes om arbeidstaker skal få beholde lønnsgruppe tilsvarende fagarbeider.

10.1 Lokal lønnsgaranti

Drøftet lokalt lønnstillegg legges til sentral garantilønn for de grupper av ansatte garantistigen omhandler. Det er utarbeidet lønnsstige for følgende stillinger:

Stillingsgruppe	Stillingskoder	Kapitel
Fagbrev Helsefag	7517, 7076, 7199	Kap 4
Fagbrev Barne-, og ungdomsarbeider	7517	Kap 4
Øvrige fagbrev	7517, 6986, 6863, 6559 (forutsetter fagbrev), 7003 (forutsetter fagbrev), 7531, 7960	Kap 4
Fagarbeidere med tilleggsutdanning	7718 og 7719	Kap 4
3 årig U/H utdanning	6517, 6675, 6709, 7066, 7534, 6508, 6659, 7961, 7003 (forutsetter 3 årig U/H utdanning) (forutsetter 3 årig U/H utdanning)	Kap 4
Ansatte med 4 årig u/H utdanning	7592, 7617, 7619, 7592	Kap 4
Sykepleiere, vernepleiere og pedagogiske ledere	7174, 6455, 7637	Kap 4
Sykepleiere og vernepleiere med 1 års videreutdanning minimum 60 studiepoeng	7524, 7710, 7714, 7522, 6599, 7522	Kap 4
Adjunkt	7962, 6418	Kap 4
Adjunkt med tilleggsutdanning	7963, 6418	Kap 4
Lektor og stillinger med krav om master	7965, 6418, 7712	Kap 4
Lektor med tilleggsutdanning	7966, 6418	Kap 4

Det presiseres at det fortrinnsvis forhandles etter 4.2.1 etter stillingsgrupper, men at det av særskilte årsaker kan leveres krav på vegne av enkeltpersoner.

Lokalt lønnstillegg for 16-års tjenesteansiennitet for fagarbeidere, kommer som hovedregel som tillegg til sentral garantilønn og lokale lønnsstiger. Dette ansiennitetstillegget forhandles gjennom lokale 4.2.1 – forhandlinger og forhandles på vegne av hele stillingsgruppen med 16 års ansiennitet eller mer.

Lokalt lønnstillegg for 16-års lønnsansiennitet for høyskolepersonell (sykepleier, vernepleier, pedagogisk leder) kommer som hovedregel som tillegg til sentral garantilønn og lokale lønnsstiger. Dette ansiennitetstillegget forhandles gjennom lokale 4.2.1 – forhandlinger og forhandles på vegne av hele stillingsgruppen med 16 års ansiennitet eller mer.

Ved uenighet om forståelse av lønnsstigen skal dette søkes løst gjennom lokale drøftinger og innenfor den avtalte kostnadsrammen.

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale partene. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokale forhandlinger eller ubundet definere den endelige løsningen på tvisten. Dersom organisatorisk behandling ikke føre frem, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale partene blir enig om en annen tvisteløsning.

10.3 Særskilte forhandlinger etter HTA kapitel 4.2.2.

Partene kan bli enig om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor HTA sine bestemmelser når: -

- Det er foretatt betydelige organisatorisk 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.

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2. 11.6.4 forhandlinger etter HTA kapitel 4.2.3. – rekruttere og beholde arbeidstakere. I de tilfeller det er spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifisert arbeidstakere, kan det forhandles om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker. Ved slike forhandlinger er det ikke ankerett. Arbeidsgivers siste tilbud blir det endelige resultatet.

10.4 HTA kapitel 4.2.4. – kompetanse

Partene kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Ved relevant tilleggs-/videreutdanning som ikke er et krav og/eller som arbeidsgiver ikke anser som nødvendig for stillingen, vil det være naturlig å gjennomføre kompetanseforhandlinger ved hjemmel i HTA kapitel 4.2.4, uten at stillingskoden endres.

Det skal alltid i forkant av oppstart av etter/videreutdanning skrives en avtale som gjenspeiler bindingstid og forventet endring i stillingskode eller lønn etter endt utdanning.

11. STILLINGER ETTER HTA KAPITEL 5

Generelt for stillinger i dette kapitlet skjer alle lønnsdannelser lokalt og forhandlingen bør gjennomføres mellom 01.mai og 01.oktober hvert år.

Virkningsdato for lønnsendringene er 1.mai, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Oppnås ikke enighet i de lokale forhandlingene, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemd jfr. Hovedavtalen del A§6-2.

I Frøya kommune følger vi HTA kapitel 5 sine bestemmelser om krav til kompetanse. De som ikke fyller kravene settes i HTA kapitel 4. Ved lokale forhandlinger skal det bl. a. tas hensyn til:

- Stillingens kompleksitet.
- Den enkelte ansatte sin kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges. Videre skal det ved forhandlinger for disse stillingene tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

11.1 Stillinger etter HTA kapitel 5.2– annen lønnsregulering.

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over ordinære forhandlinger. Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde, skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling. Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom berørte parter. Kommer partene ikke til enighet kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal vedtas.

Kriterier for å bli innplassert i kapitel 5 er:

- Forutsettes som hovedregel arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapitel 5. Unntak fra denne bestemmelsen skal begrunnes skriftlig ved tilsetning.
- Stillingens kompleksitet og krav til stillingsinnehaver innenfor det tjenesteområdet som denne ansettes i.

12. LOKALE FUNKSJONSTILLEGG

Frøya kommune har gjeldende lokale funksjonstillegg, og disse foreligger i vedlegg 2. Funksjonstillegg forhandles gjennom lokale forhandlinger. Funksjonstillegg skal gjenspeile ansvar og oppgaver som ligger til rollen og ikke til person.

13. LOKALE PROSEDYRER, DRØFTINGER OG EVALUERING

Frøya kommune følger HTA – vedlegg 3 om «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk». I tillegg gir lønnspolitiske retningslinjer for Frøya kommune føringer for hvordan lokale forhandlinger skal foregå.

13.1 Drøftingsmøter

Arbeidsgiver kaller inn til drøftingsmøte(r) før lokale forhandlinger, følgende blir drøftet:

- Rekrutteringssituasjonen og framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen.
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger (positive og negative).
- Det skal drøftes om ansatte innenfor alle 3 kapitlene i lokale forhandlinger skal prioriteres dersom den ansatte er tilsatt fra 01.01 samme år. I forbindelse med tilsetning og tilbud om lønn, er det allerede tatt høyde for at lønnsnivået er nivellert for å slik at det ikke oppstår skjevheter. Det skal alltid fremgå i tilbudsbrevet om det foreligger en avtale om at lønn ikke blir prioritert i forbindelse med det lokale oppgjøret samme året. Denne bestemmelsen gjelder spesielt for ansatte innenfor kapitel 3 og 5.

Forbundene får digitalt tilsendt lønnsstatistikk. Kravene skal leveres elektronisk i Visma dersom ikke annet blir avtalt.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen er ansvarlig for at papir statistikker og eventuelle oversendelser av opplysninger elektronisk, må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

- Beregning av den lokale potten blir drøftet. Beregningsdokumentasjon blir delt ut.
- Det skrives referat fra drøftingsmøte.

13.2 Forhandlingsutvalgenes sammensetning og rolle.

Forhandlingsutvalget fra arbeidsgiver er kommunedirektør eller ass. kommunedirektør, HR sjef og en representant fra virksomhetslederne. Organisasjonene kan stille med maks tre personer i de reelle forhandlingene. Det er ikke anledning til å forhandle for seg selv. Det kan løses ved at en sentral representant innhentes. Et annet alternativ vil være å benytte en annen organisasjon til å forhandle (hovedsammenslutningsmodellen). Partenes forhandlere kan fremsette egne lønnskrav. Det blir her forventet at forhandlere er bevisst sin eventuelle dobbeltrolle, og får andre fra samme organisasjon til å føre disse forhandlingene, og at den dette gjelder forlater forhandlingsrommet.

13.3 Forhandlingsforløp

Tidsplan og fremdrift for de lokale forhandlingene blir fastsatt. Det blir satt en frist for innlevering av krav fra organisasjonene. Samme frist blir satt til kommunedirektøren, virksomhetsledere evt. andre ledere med personalansvar. Det anbefales at arbeidsgiver og tillitsvalgt på arbeidsplassen har dialog om sine prioriteringslister, slik at disse kan bli så lik som mulig. Arbeidsgiver skriver noen stikkord basert på kriteriene om hvorfor en har prioritert de ulike medarbeidere. Arbeidsgivers og organisasjonenes prioriteringer skal sendes organisasjonen en uke før forhandlingene starter. Denne prioriteringslisten skal kun brukes som grunnlag for forhandlingene og blir ikke offentliggjort. Det er kun forhandlingspartene som får tilgang til disse prioriteringslistene.

På bakgrunn av de innkomne prioriteringslister (fra arbeidsgiver og fra organisasjonene) skal det foretas reelle forhandlinger mellom to likeverdige parter.

I forhandlingsløpet vil alle organisasjonene få innsyn i hvor mye som er tilbudt den enkelte organisasjon, samt hvor mye som gjenstår av potten. Det er viktig at partene i dette forhandlingsforløpet har gjensidig respekt for de synspunkter som kommer frem.

Arbeidsgiver vil prøve å komme nærmeste mulig de prioriteringer som virksomhetsleder har gjort, mens organisasjonen vil prøve å komme nærmeste mulig de prioriteringer de har gjort på vegne av sine medlemmer. Her må en «ta og gi» for å få til et felles resultat. Her er det mange og vanskelig avveininger som må tas på kort tid. Organisasjonen har «press» fra sine medlemmer og må ta hensyn til det. Forhandlingsutvalget må se og høre alle organisasjonene, samt prøve å balansere forholdet mellom nytilsatt, ansatte på vei ut, tilgodese utjevning av eventuelle skjevheter, kompensasjon for kompetanseheving og samtidig ivareta og beholde trofaste og dyktige medarbeidere. Her må en også forholde seg til de subjektive vurderinger som den enkelte leder har gjort på den enkeltes dyktighet og personlige egenskaper.

13.4 Rutiner for informasjon av forhandlingsresultatet.

All informasjon rundt de lokale forhandlinger skal være ryddig både for medarbeidere, organisasjonen og arbeidsgiver. Ved forhandlingene gjelder taushetsplikt, det vil si at vurdering som kommer frem før, under og etter forhandlingen, ikke skal bringes videre. Prioriteringslisten fra organisasjonen og fra virksomhetsleder er konfidensielle. Deltakere i forhandlingene plikter å hindre at utenforstående får adgang eller kjennskap til opplysninger om enkeltpersoners personlige forhold. Resultatet av forhandlingene skal verken bekjentgjøres eller iverksettes før det foreligger signerte protokoller mellom partene.

Underskriving av protokoller i kapitel 4, utstår til hele potten er fordelt og organisasjonen har fått oversikt over samlet bruk. De som får lønnsøkning i lokale forhandlinger, får skriftlig beskjed fra arbeidsgiver innen 3 virkedager etter forhandlingene. De som ikke får lønnsøkning får ingen melding fra arbeidsgiver. Det vil ikke bli gitt noen begrunnelse for forhandlingsresultatet, annet enn at dette bygger på helhetsvurderinger og et samlet forhandlingsresultat. Begrunnelser og individuelle vurderinger tilhører partene og er ikke offentlig. Organisasjonens forhandlere kan orientere sine medlemmer om den delen av forhandlingsresultatet som angår det enkelte medlem etter at protokollen er underskrevet.

13.5 Frøyapakken

Ansatte som allerede har fått innvilget Frøyapakken beholder vilkår og rettigheter i denne. Nye retningslinjer i Frøyapakken skal benyttes ved nyansettelser fra virkningsdato av nye retningslinjen.

13.6 EVALUERING AV RETNINGSLINJENE – ENDRING- TOLKING

Lønnspolitiske retningslinjer skal drøftes og evt. ajourføres innen 31.desember hvert år som en del av evalueringen av de lokale lønnsforhandlingene. Endringer i disse retningslinjene foretas av administrasjonsutvalget dersom det ikke bare dreier seg om redaksjonelle endringer.

14. VEDLEGG

1. Lokal lønnsgaranti i kapitel 4
2. Lokale funksjonstillegg
3. Lønnsdannelse ledere i kapitel 3.
4. Vedtatte fagstiger

15. REVIDERINGSPLAN

Revidering	Dato	Sign.

VEDLEGG 1 - LØNNSSTIGER KAPITTEL 4 – FRØYA KOMMUNE

Lokal lønnsgaranti for fagarbeidere (for de som har formell fagarbeider-kompetanse og sertifisert helsepersonell)							
Stillingskode 7517 fagarbeider, 7076 Hjelpepleier, 7199 Helsesekretær							
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ny sentral Garantilønn	363.700	371.000	374.700	378.900	390.300	434.100	446.000
Lokal - lønnsgaranti	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Sum sentral og lokal garanti-Lønn	378.700	386.000	389.700	393.900	405.300	449.100	461.000
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.							Kr.

Lokal lønnsgaranti for fagarbeidere (for de som har formell fagarbeider-kompetanse som barne-, og ungdomsarbeider), 7960 lærer uten godkjent utdanning							
Stillingskode 7517 - fagarbeider							
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ny sentral Garantilønn	363.700	371.000	374.700	378.900	390.300	434.100	446.000
Lokal lønnsgaranti	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Sum sentral og lokal garanti-Lønn	373.700	381.000	384.700	388.900	400.300	444.100	456.000
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.							Kr.

Lokal lønnsgaranti for fagarbeidere innenfor tekniske områder, renhold og øvrige Stillingskode 7517 – fagarbeider, 6986 Fagarbeider med særaldersgrense, 6559 Konsulent (forutsetter fagbrev), 7003 Driftsleder (forutsetter fagbrev), 7531 saksbehandler forutsetter fagbrev)								
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	Kriterier for innplassering
Ny sentral Garantilønn	363.700	371.000	374.700	378.900	390.300	434.100	446.000	Garantilønnsbestemmelsene i tariff
Lokal lønnsgaranti	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	Lokalt Fremforhandlet tilleggslønn
Sum sentral og lokal garanti-Lønn	373.700	381.000	384.700	388.900	400.300	444.100	456.000	
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.								Kr.

Lokal lønnsgaranti for fagarbeidere med tilleggsgutdannelse								
Stillingskode 7718 og 7719 – fagarbeider med tilleggsgutdannelse								
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	Kriterier for innplassering
Ny sentral Garantilønn	386.000	393.200	396.700	400.900	412.300	454.100	467.100	Garantilønnsbestemmelsene i tariff
Lokal lønnsgaranti	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	Lokalt Fremforhandlet tilleggslønn
Sum sentral og lokal garanti-Lønn	401.000	408.200	411.700	415.900	427.300	46.9100	482.100	
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.								Kr.

Lokal lønnsgaranti for stillinger til 3 årig U/H utdanning og forutsetter bachelorgrad						
Omfatter stillingskoden 6508 barnevernspedagog, 6517 Ergoterapeut, 6675 Miljøterapeut, 6709 barnehagelærer, 7531 saksbehandler, 7066 Fysioterapeut, 7534 Sosionom, 7961 Lærer, 6559 konsulent, (forutsetter 3 årig U/H utdanning) 7003 Driftsleder (forutsetter 3 årig U/H utdanning)						
0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ny sentral Garantilønn	423.500	434.200	444.400	454.600	464.800	515.200
Kriterier for innplassering	Garantilønnsbestemmelsene i tariff					
Lokal lønnsgaranti	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Kriterier for innplassering	Lokalt Fremforhandlet tilleggslønn					
Sum sentral og lokal garanti-Lønn	438.500	449.200	459.400	469.600	479.800	538.100
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.						
Kr.						

Lokal lønnsgaranti for sykepleiere, vernepleiere og pedagogiske ledere						
Stillingskode 7174 sykepleier, 6455 vernepleier og 7637 pedagogisk leder						
0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ny sentral Garantilønn	423.500	434.200	444.400	454.600	464.800	515.200
Kriterier for innplassering	Garantilønnsbestemmelsene i tariff					
Lokal lønnsgaranti	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
Kriterier for innplassering	Lokalt Fremforhandlet tilleggslønn					
Sum sentral og lokal garanti-Lønn	438.500	469.200	479.400	489.600	479.800	558.100
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.						
Kr.						

Lokal lønnsgaranti for stillinger med krav om 4 årig spesialutdanning og med 1 års nødvendig tilleggsutdanning, forutsetter minimum 60 stp som er nødvendig for stillingen (Master)							
Stillingskoder 7592 Klinisk barnevernspedagog, 7617 Spesial fysioterapeut, 7619 klinisk sosionom, 7522 Spesialpedagog, 6599 Spesialkonsulent							
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ny sentral Garantilønn	504.700	517.700	519.700	524.800	537.200	556.900	597.400
Lokal lønnsgaranti	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
Sum sentral og lokal garanti-Lønn	534.700	547.700	549.700	554.800	567.200	586.900	627.400
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.							Kr.

Lokal lønnsgaranti sykepleiere og vernepleiere med 1 års tilleggsutdanning							
Stillingskode 7523 spesialsykepleier, 7710 tverrfaglig spesialutdanning med høgskole							
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ny sentral Garantilønn	464.100	474.900	485.300	495.600	515.800	537.100	549.100
Lokal lønnsgaranti	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
Sum sentral og lokal garanti-Lønn	494.100	504.900	415.300	525.600	545.800	567.100	579.100
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.							Kr.

Lokal lønnsgaranti for stillinger med adjunktkompetanse Stillingskode 7962 adjunkt, 6418 Musikk og kulturskole							
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ny sentral Garantilønn	464.100	474.900	485.300	495.600	515.800	537.100	549.100
Lokal lønnsgaranti	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	17.000	17.000
Sum sentral og lokal garanti- Lønn	474.100	484.900	495.300	505.600	525.800	549.100	561.100
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.							Kr.

Lokal lønnsgaranti stillinger med adjunkt med tilleggsutdannelse Stillingskode 7963 adjunkt med tilleggsutdannelse, 6814 Musikk/kulturskole lærer							
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ny sentral Garantilønn	504.700	514.700	519.700	524.800	537.200	556.900	597.400
Lokal lønnsgaranti	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000
Sum sentral og lokal garanti- Lønn	522.700	532.700	537.700	542.800	555.200	574.900	615.400
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.							Kr.

Lokal lønnsgaranti for stillinger om lektor og stillinger med krav om mester							
Stillingskode 7965 lektor, 7712 stilling med krav om mester, 6418 Musikk og kulturskole							
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ny sentral Garantilønn	532.800	542.600	548.300	553.800	559.000	590.200	646.100
Kriterier for innplassering	Garantilønnsbestemmelsene i tariff						
Lokal mnste-lønnsgaranti	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
Kriterier for innplassering	Lokalt Fremforhandlet tilleggslønn						
Sum sentral og lokal garanti-Lønn	552.800	562.600	568.300	573.800	579.000	610.200	666.100
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.							
Kr.							

Lokal lønnsgaranti for stillinger om lektor med tilleggsgutdanning							
Stillingskode 7966 lektor med tilleggsgutdanning, 6814 Musikk/kulturskole lærer							
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ny sentral Garantilønn	550.100	560.500	566.200	571.700	579.700	608.900	674.900
Kriterier for innplassering	Garantilønnsbestemmelsene i tariff						
Lokal lønnsgaranti	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
Kriterier for innplassering	Lokalt Fremforhandlet tilleggslønn						
Sum sentral og lokal garanti-Lønn	570.100	580.500	586.200	591.700	599.700	628.900	694.900
Ansiennitetstillegg etter 16 år tjeneste ansiennitet kan gis gjennom lokale forhandlinger.							
Kr.							

Vedlegg 2 - Lokale funksjonstillegg

Tilleggene ligger til rollen og er ikke et personlig tillegg.

Funksjonstillegg	Beløp	Presisering	Sentral SFS/SGS
Oppvekst			
Sosiallærer tillegg, spes.ped tillegg, rådgiver	12.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	SFS 2213 og lokalt
Kontaktlærer u/16 elever	27.000,-	Uavhengig av stillingsprosent	SFS 2213 og lokalt
Kontaktlærer o/16 elever	32.000,-	Uavhengig av stillingsprosent	SFS 2213 og lokalt
SFO leder/driftsleder	32.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
Pedagogisk leder tillegg	32.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
Helse			
Dialyse	20.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
Aktiv natt	20.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
BPA	10.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
Veileder lærlinger	10.000,-		Lokalt
Livsgledekonsulent (avhengig av stillingsstørrelse)	15.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
SLT Koordinator	15.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
Barnevernsleder	32.000,-	Uavhengig av stillingsprosent	Lokalt
NK Barnevernsleder	20.000,-	Uavhengig av stillingsprosent	Lokalt
Fagleder Helsestasjon	32.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
Turnustillegg sykepleiere	30.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
Medisin tillegg	5000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
Primærkontakt	200,-	Uavhengig av stillingsprosent	Lokalt
Kreftkoordinator	27.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
Teknisk avdeling			
Driftsledere	32.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt
Fagansvarlig Forvaltning	32.000,-	Diff. Etter stillingsprosent	Lokalt

Brøytevakt	5782,- - 6472		Lokalt
Maskinfører tillegg	375,-		Lokalt
Teknisk vakt	6414,-		Lokalt
Vedlikehold lekeplasser	6000,-		Lokalt
Brann			
Vaktleder	11.700 – 12.330		Lokalt og SFS 2402
Personsøker	45.000,-		Lokalt og SFS 2404
Risiko tillegg	200,-		Lokalt og SFS 2404

1. Lønnsdannelse ledere kap 3

Lønnsdannelse i kapittel 3 skjer lokalt. Det er forhandlinger hvert år der partene lokalt blir enig om rammer og føringer. I kapittel 3 er det laget kriterier i henhold til lokal lønnspolitikk for individuell lønnsfastsetting. Disse blir brukt ved de lokale forhandlingene.

Kriterier:

Merkompetanse utover nivåinnplasseringen (relevant real og formalkompetanse).

Vurdering av oppnådde resultat i forhold til virksomhetens mål, lederavtalen, og "Orden i eget hus" (internkontroll).

Utøvelse av ledelse utøvelse av nærledelse (def. der lederen er tett på arbeidsprosesser, oppgaveløsningen og medarbeiderne).

Omfang og størrelse på virksomhet og differensiert etter virksomhetens driftsform.

Bidrag i lederteam, nettverk, arbeidsgrupper o.l .

1.1 Lokal lønnsdannelse for ledere i kapitel 3.4.2

Minstelønn for ledere i kapitel 3.4.2 er kr. 672.500,- pr. 01.05.21

Differensierings modellen er som følger:

- I Virksomhetsledere i heldøgns tjenester som fyller kriteriene til formalkompetanse, og fortrinnsvis tilleggsgutdannelse
- II Virksomhetsledere som er ansvarlig for store virksomheter som inneholder et bredt fagfelt og som fyller kriteriene til formalkompetanse
- III Virksomhetsledere ved skoler og oppvekstsenter
- IV Mindre virksomheter, som betyr mindre enn 15 ansatte

1.2 Lokal lønnsdannelse for avdelingsledere i kapitel 3.4.3

Minstelønn for ledere i kapitel 3.4.3 er kr. 560.000,- pr. 01.05.21

Differensierings modellen er som følger:

- I Avdelingsledere i heldøgns tjenester som fyller kriteriene til formalkompetanse, og fortrinnsvis lederutdanning
- II Avdelingsledere som er ansvarlig for store avdelinger som inneholder et bredt fagfelt og som fyller kriteriene til formalkompetanse (minimum 3 år U/H utdanning) og lederutdanning
- III Avdelingsledere i heldøgns tjenester som ikke fyller minimum formalkompetanse, men som fyller kravet til relevant kompetanse og likestilles med avdelingsledere i mindre virksomheter som fyller minimum formalkompetanse (3 år U/H)
- V Avdelingsledere i mindre virksomheter som ikke fyller minimum formalkompetanse

Fagstige for stillinger uten krav om særskilt utdanning

Det må avklares med leder før all kurs/utdanning starter om dette gis økonomisk utfelling i forhold til fagstigen. Det er arbeidstaker sitt ansvar å avklare dette på forhånd med sin leder.

I tillegg gis det kompetansetillegg på kr. 3.000 for kurs, som arbeidsgiver har oppfordret ansatte til å ta, med en varighet på 120 – 450 timer. Dette pkt. gjøres gjeldende fra 01.05.2013.

Utgangspunkt for tilleggene: Sentral minstelønn pr 01.05.21					
Stillingsbetegnelse Assistent ol	0år	4år	8år	10år	20år
	239 800	244 900	259 900	306 000	311 200
Utdanning: Ikke krav om spesiell utdanning					
I	+5000	+5000	+5000	+5000	+5000
II	+10000	+10000	+10000	+10000	+10000
III	+15000	+15000	+15000	+15000	+15000
IV	+20000	+20000	+20000	+20000	+20000
Kurs og lignende tilsvarende minst 3 mnd varighet(450 timer) (15 studiepoeng)					
Relevant utdanning 30 studiepoeng eller spesiell kompetanse innen et relevant område					
Kombinasjon av punkt I og II					
Relevant utdanning med 60 studiepoeng eller relevant utdanning 30 studiepoeng og spesiell kompetanse innen et relevant område					

Andre tillegg: Spesielt belastende arbeid (nattevakt – utfordrende brukergrupper)
(Eksempel) Ansvar

Fagstige for fagarbeidere og hjelpepleiere

Utgangspunkt for tilleggene: Sentral minstelønn pr 01.05.21				
	0år	4år	8år	10år
Stillingsbetegnelse: Fagarbeider/ hjelpepleier	279 200	281 200	286 500	335 300
Utdanning: Fagbrev / hjelpepleierutdanning				
I	+5000	+5000	+5000	+5000
II	+10000	+10000	+10000	+10000
III	+15000	+15000	+15000	+15000
IV	+20000	+20000	+20000	+20000
Kurs og lignende tilsvarende minst 3 mnd varighet (15 studiepoeng)				
Relevant utdanning 30 studiepoeng eller spesiell kompetanse innen et relevant område				
Kombinasjon av punkt I og II				
Relevant utdanning med 60 studiepoeng eller relevant utdanning 30 studiepoeng og spesiell kompetanse innen et relevant område				

Andre tillegg: Spesielt belastende arbeid (nattevakt – utfordrende brukergrupper)
(Eksempel) Ansvar/Oppgaver

Fagstige for 3-årig høgskoleutdannede

Utgangspunkt for tilleggene: Sentral minstelønn pr 01.05.21				
	0år	4år	8år	10år
Stillingsbetegnelse: Tittel med krav om høgskoleutdanning	423500	444400	464800	515200
Utdanning: Godkjent 3-årig høgskole.				
I	+5000	+5000	+5000	+5000
II	+10000	+10000	+10000	+10000
III	+15000	+15000	+15000	+15000
IV	+20000	+20000	+20000	+20000
Kurs og lignende tilsvarende minst 3 mnd varighet (15 studiepoeng)				
Relevant utdanning 30 studiepoeng eller spesiell kompetanse innen et relevant område				
Kombinasjon av punkt I og II				
Relevant utdanning med 60 studiepoeng utover 3-årig høgskoleutdanning eller 30studiepoeng og spesiell kompetanse innen et relevant område				

Andre tillegg: Pedagogisk leder
(Eksempel) Lønn for ansvar/oppgaver

Fagstige for 3-årig høgskoleutdannede + ytterligere spesialistutdanning

Utgangspunkt for lønnstillegg: Sentral minstelønn pr 01.05.21					
Stillingsbetegnelse: Tittel med krav om høgskoleutdanning	504 700	519 700	537 200	556 900	Utdanning: Godkjent 3-årig høgskole + 1 årig spesialistutdanning.
I	+5000	+5000	+5000	+5000	Kurs og lignende tilsvarende minst 3 mnd varighet (15 studiepoeng)
II	+10000	+10000	+10000	+10000	Relevant utdanning 30 studiepoeng eller spesiell kompetanse innen et relevant område
III	+15000	+15000	+15000	+15000	Kombinasjon av punkt I og II
IV	+20000	+120000	+120000	+20000	Relevant utdanning med 60 studiepoeng utover 3-årig høgskoleutdanning eller 30 studiepoeng og spesiell kompetanse innen et relevant område

Andre tillegg: Pedagogisk leder
(Eksempel) Lønn for ansvar/oppgaver

Fagstige for 3-årig høgskoleutdannede + stillinger med krav om mastergrad

Utgangspunkt for lønnstillegg: Sentral minstelønn pr 01.08.21					
Stillingsbetegnelse: Tittel med krav om høgskoleutdanning	532 800	543 800	559 000	590 200	Utdanning: Godkjent 3-årig høgskole + 2 årig mastergrad.
I	+5000	+5000	+5000	+5000	Kurs og lignende tilsvarende minst 3 mnd varighet (15 studiepoeng)
II	+10000	+10000	+10000	+10000	Relevant utdanning 30 studiepoeng eller spesiell kompetanse innen et relevant område
III	+15000	+15000	+15000	+15000	Kombinasjon av punkt I og II
IV	+20000	+20000	+20000	+20000	Relevant utdanning med 60 studiepoeng utover mastergrad eller 30studiepoeng og spesiell kompetanse innen et relevant område

Andre tillegg: Lønn for ansvar/oppgaver
(Eksempel)

FAGSTIGE FOR UNDERVISNINGSPERSONALET I KAP. 4C – LÆRER (3-årig utdanning)

-tillegg for kompetanse utover kompetanselønnsystemet.

Utgangspunkt for lønnstillegg: Sentral minstelønn pr 01.05.21					
Stillingsbenevnelse	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lærer	423 500	444 400	464 800	515 200	523 100
Lærer I	+5000	+5000	+5000	+5000	+5000
Lærer II	+10000	+10000	+10000	+10000	+10000
Lærer III	+15000	+15000	+15000	+15000	+15000
Lærer IV	+20000	+20000	+20000	+20000	+20000
					Krav til kompetanse
					3-årig lærerutdanning
					Kurs og lignende tilsvarende minst 3 mnd. varighet (15 studiepoeng)
					Relevant utdanning 30 studiepoeng eller spesiell kompetanse innenfor et relevant område
					Kombinasjon av punkt I og II
					Kombinasjon av relevant utdanning 30 studiepoeng og spesiell kompetanse innen et relevant område

Tillegg utover dette (eksempel):

- Kontaktlærer
- Spes.ped-ansvarlig
- Rådgiver
- Sosiallærer
- Kontaktlærer elevråd
- Plangruppermedlem
- Samlingsstyrere

FAGTIGE FOR UNDERVISNINGSPERSONALET I KAP. 4C – ADJUNKT (4-årig utdanning)

-tillegg for kompetanse utover kompetansenssystemet.

Utgangspunkt for lønnstillegg: Sentral minstelønn pr 01.05.21						
Stillingsbenevnelse	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år	Krav til kompetanse
Adjunkt	464 100	485 300	515 800	537 800	549 100	4-årig lærerutdanning
Adjunkt I	+5000	+5000	+5000	+5000	+5000	Kurs og lignende tilsvarende minst 3 mnd. varighet (15 studiepoeng)
Adjunkt II	+10000	+10000	+10000	+10000	+10000	Relevant utdanning 30 studiepoeng eller spesiell kompetanse innenfor et relevant område
Adjunkt III	+15000	+15000	+15000	+15000	+15000	Kombinasjon av punkt I og II
Adjunkt IV	+20000	+20000	+20000	+20000	+20000	Kombinasjon av relevant utdanning 30 studiepoeng og spesiell kompetanse innen et relevant område

Tillegg utover dette (eksempel):

- Kontaktlærere
- Spes.ped.-ansvarlig
- Rådgiver
- Sociallærere
- Kontaktlærere elevråd
- Plangruppemedlem
- Samlingsstyrere

FAGSTIGE FOR UNDERVISNINGSPERSONALET I KAP. 4C – ADJUNKT M/ TILLEGGSUTDANNING (5-årig utdanning)

-tillegg for kompetanse utover kompetanselønnsystemet

Utgangspunkt for lønnstillegg: Sentral minstelønn pr 01.05.21						
Stillingsbenevnelse	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år	Krav til kompetanse
Adjunkt m/ tillegg	504 700	519 700	537 200	556 900	587 400	Lærerutdanning tilsv. 5 år
Adjunkt m/ tillegg I	+5000	+5000	+5000	+5000	+5000	Kurs og lignende tilsvarende minst 3 mnd. varighet (15 studiepoeng)
Adjunkt m/ tillegg II	+10000	+10000	+10000	+10000	+10000	Relevant utdanning 30 studiepoeng eller spesiell kompetanse innenfor et relevant område
Adjunkt m/ tillegg III	+15000	+15000	+15000	+15000	+15000	Kombinasjon av punkt I og II
Adjunkt m/ tillegg IV	+20000	+20000	+20000	+20000	+20000	Relevant utdanning 60 studiepoeng eller utdanning 30 studiepoeng og spesiell kompetanse innen et relevant område

Tillegg utover dette(eksempel):

- Kontaktlærer
- Spes.ped.-ansvarlig
- Rådgiver
- Sosiallærer
- Kontaktlærer elevråd
- Plangruppermedlem
- Samlingsstyrere

FAGSTIGE FOR UNDERVISNINGSPERSONALET I KAP. 4C – LEKTOR (Hovedfag mindre enn 6 år)
 -tillegg for kompetanse utover kompetanselønnsystemet

Utgangspunkt for lønnstillegg: Sentral minstelønn pr 01.05.21						
Stillingsbenevnelse	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år	Krav til kompetanse
Lektor	532 800	548 300	559 000	590 200	646 100	Hovedfag mindre enn 6 år
Lektor I	+5000	+5000	+5000	+5000	+5000	Kurs og lignende tilsvarende minst 3 mnd. varighet (15 studiepoeng)
Lektor II	+10000	+10000	+10000	+10000	+10000	Relevant utdanning 30 studiepoeng eller spesiell kompetanse innenfor et relevant område
Lektor III	+15000	+15000	+15000	+15000	+15000	Kombinasjon av punkt I og II
Lektor IV	+20000	+20000	+20000	+20000	+20000	Kombinasjon av relevant utdanning 30 studiepoeng og spesiell kompetanse innen et relevant område

Tillegg utover dette (eksempel):

- Kontaktlærer
- Spes.ped-ansvarlig
- Rådgiver
- Sosiallærer
- Kontaktlærer elevråd
- Plangruppermedlem
- Samlingsstyrere



Referat – drøftelsesmøte – etter hta § 3-2 lokal lønnspolitikk

Møtedato: 25.03.22	Deltakere: Sonja Dybvik, Endre Aaen, Marthe Vatn, Lena Kvernø, Aimee Leistad, Bente Øyen, Emil Krokan, Maria Strøm og Maren B Kjerringvåg, Roger Antonsen og Ann M Glørstad
Tid: 09:00 – 10:00	Frafall:
Sted: K styresalen	
Møteleder: Sonja Dybvik	
Referent: Sonja Dybvik	

HTA kap 3 § 3.2:

Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Innledning:

Arbeidsgiver har sammen med hovedtillitsvalgte siden januar 2021 jobbet med revidering av kommunens lønnspolitikk. Arbeidet har vært krevende da det i revideringen ligger til grunn en omgjøring av lønnsdannelsen for ansatte i kap 4 og innføring av lokal lønnsgaranti. Den vil erstatte den delen av «frøypakken» hvor ansatte med Bachelor er lønnet etter 8 eller 10 års ansiennitet. Denne praksisen har medført til mange feil over tid. I tillegg har tidligere lønnspolitikk medført til betydelige skjevheter. I forbindelse med omgjøringen og innføring av lokal lønnsgaranti vil noe av skjevhetene bli utjevnet samt at det i fortsettelsen vil bli slik at det forhandles på stillingsgruppe og lokal lønnsgaranti.

Det er også i arbeidet belyst de funksjonstillegg som kommunen har, uten at det er funnet protokoller på alt. Derfor er disse samlet i eget vedlegg, og kan forhandles om i fortsettelsen.

Det er også jobbet med å få på plass et system for lønnsdannelse for ledere i kap 3. Denne foreligger i vedlegg 3.

Fagstignene er ikke revidert i dette arbeidet og foreligger slik de var før arbeidet ble startet. Enste som er redigert og oppdatert er sentral minstelønn.

Revidert lokal lønnspolitikk har vært presentert og jobbet med i lederforum og i kontaktmøte. I fortsettelsen skal den reviderte utgaven besluttet politisk i administrasjonsutvalget 19.4.22.

Virkningstidspunkt er sammenfallende med sentralt oppgjør og er 01.05.22.

Arbeidsgiver informerer om at de ansatte på lønn har bygget opp lønnsgruppene i HRM og gjennomført noen tester. Så langt ser det meget bra ut og ingen feil er avdekket.

Partene er omforent om at det må sees på de lokale fagstignene. Det er et arbeid som startes etter at den reviderte lønnspolitikken er vedtatt. I tillegg innspillet vedrørende en modell for spenn for ansatte i kap 5. Dette arbeidet startes etter årets lønnsoppgjør er ferdig og i forbindelse med evalueringen.

Tillitsvalgtes kommentarer til drøftingen og den reviderte utgaven:

Tillitsvalgte påpeker at ulikhetene i beløpene i lokal lønnsgaranti mellom de ulike stillingsgruppene kan oppleves som urettferdig. Spesielt forskjellen mellom fagarbeider stillinger og stillinger med høyskoleutdanning. Det kan i møte med medlemmer være en utfordring å forklare og stå inne for.

Ellers så presiseres det viktigheten av implementeringen av den reviderte lønnspolitikken og omgjøringen av lønnsdannelsen for alle ansatte i kap 4. Både arbeidsgiver og tillitsvalgte må regne med at det må gjennomføres en del møter knyttet til utrulling og at det vil bli en del spørsmål fra ledere og øvrige ansatte.

Ellers mener tillitsvalgte at arbeidsgiver bør se på en form for «signeringsbonus» som kan erstatte den delen av Frøypakken som det oppleves har vært et godt rekrutterings tiltak.

Frøya 25.03.22

Sonja Dybvik
HR Sjef



F R  Y A