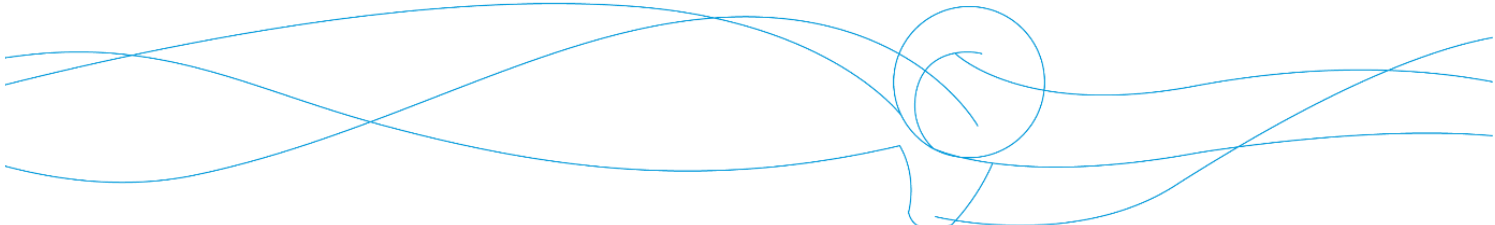




Foto: Geir Einarsen

Lokal lønnspolitikk i Gjesdal kommune, revidert 2020

Lokal lønnspolitikk supplerer og utfyller bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og andre lokale retningslinjer og reglement samt resultat av lokale drøftinger og lønnsforhandlinger



Innledning

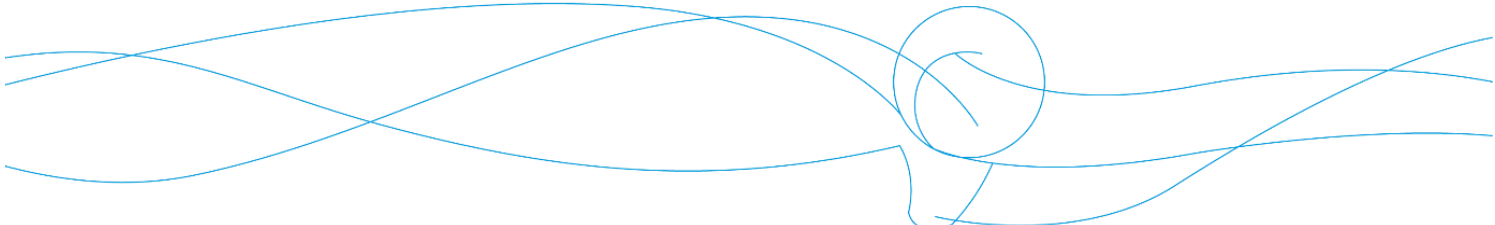
Hovedtariffavtalen HTA sitt lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte. Det skal skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Lønnspolitikken skal ha sammenheng med kommunens øvrige mål som framgår av kommuneplanens samfunnsdel.

Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg er utformet etter drøftinger og samarbeid med de ansattes organisasjoner. Lønn skal benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Gjesdal kommune sin lønnspolitikk revideres i hver kommunestyreperiode og vedtas av kommunestyret som kommunens øverste arbeidsgiverorgan.

Kommunedirektøren vil framheve retningslinjer for god forhandlingsskikk i HTA der det vektlegges: «Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.». Gjesdal kommune og organisasjonene vektlegger en god og respektfull tone både i forkant og under forhandlingene. Evaluering i etterkant er en viktig del for å lære og forbedre oss til neste runde.

sign



Gjesdal kommunes visjon og verdier

"Vi strekker oss lenger"

Verdier:

- Vi skal gi våre innbyggere og brukere rett tjeneste utført til rett tid og med rett kvalitet
- Gjesdal skal være en ansvarlig, modig og endringsvillig kommune

Dette innebærer at:

- Vi setter innbyggerne i første rekke, deretter fellesskapet og så hver enkelt ansatt
- Vi tar ansvar som samfunnsaktør og jobber for en bærekraftig utvikling
- Vi har en positiv grunnholdning; ser etter muligheter og finner best mulige løsninger

Ansatte i Gjesdal skal være ansvarlige, modige og endringsvillige

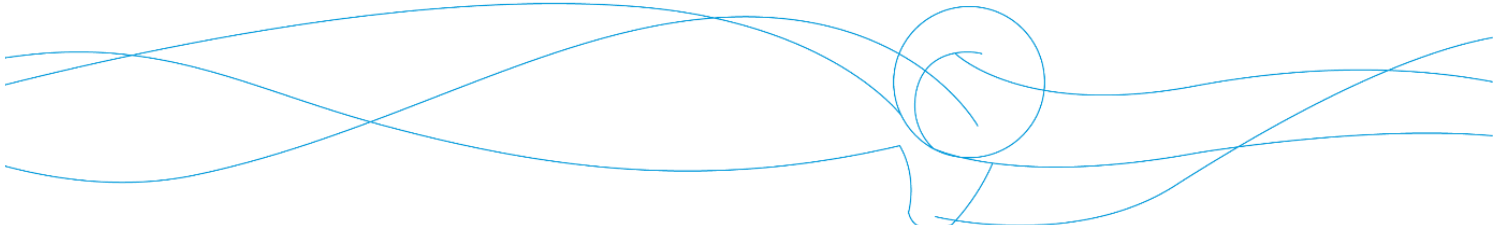
Dette kjennetegnes av:

Ansvarlig:

- Jeg prioriterer og gjennomfører oppgaver i tråd med kommunens målsettinger og rammebetingelser (for eksempel økonomi, delegering, lover og regler)
- Jeg aksepterer egen og andres roller og mandat og er lojal mot felles beslutninger
- Jeg bidrar positivt i forhold til å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø og kommuniserer med andre på en respektfull måte

Modig:

- Jeg tar initiativ og deler nye tanker
- Jeg gir direkte tilbakemeldinger til den det gjelder når noe blir vanskelig og melder fra dersom jeg oppdager uregelmessigheter



Endringsvillig:

- Jeg er opptatt av å forstå innbyggernes behov
- Jeg vil bidra til at innbyggerne får rett tjeneste til rett tid og med rett kvalitet
- Jeg mener at ulike faglige perspektiver vil bidra til bedre tjenester
- Jeg har forståelse for at ansvarsområder og arbeidsoppgaver kan endres
- Jeg er fleksibel og helhetstenkende

Mål for lønnspolitikken:

- Gjesdal kommune vil ha en lønnspolitikk som sikrer at vi beholder og rekrutterer kvalifiserte medarbeidere på alle nivå
- Gjesdal kommune vil ha en lønnspolitikk som fremmer heltid og bidrar til likelønn
- Gjesdal kommune vil ha en lønnspolitikk som avspeiler at vi er en lærende organisasjon med fokus på kontinuerlig forbedring og innovasjon
- Vi vil være konkurransedyktige på lønn

Lønnspolitikken skal i hovedsak avspeile stillingens ansvars- og arbeidsområde.

Åpenhet omkring prosessene rundt lønnsfastsettelse og kriterier for denne på overordna nivå er en forutsetning i arbeidet.

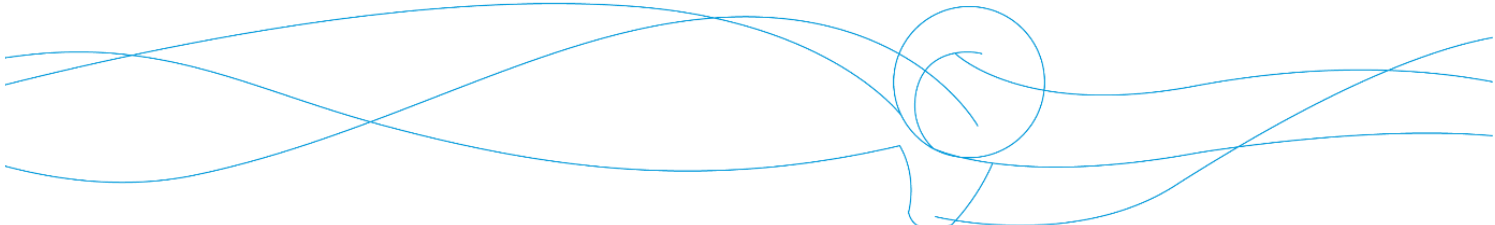
Prinsipper for avlønning:

Hovedtariffavtalen og den lokale lønnspolitikken gjelder for alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold.

Alle er innplassert i et lønnskapittel slik:

Kap 3 der kap 3.4.1 omfatter kommunedirektørens lederteam, kap 3.4.2 omfatter alle virksomhetsledere og avdelingsledere som rapporterer til nivå 3.4.1/virksomheteledere, kap 3.4.3 er ledere på nivå direkte under 3.4.2.

Kap 5 omfatter i utgangspunktet arbeidstakere med høyere akademisk utdanning, og definerte stillingskategorier.



Kap 3 og 5 har kun lokal lønnsdannelse, og eventuelle tillegg for formell videreutdanning gis ikke automatisk, men etter en total vurdering.

Kap 4 har primært sentral lønnsdannelse, dersom det avsettes en lokal pott kan sentrale parten fastsette føringer for bruken av denne.

Kap 4 omfatter aller arbeidstakergrupper som inngår i sentral garantilønn som ufaglærte, fagarbeider, høyskolegrupper

Kap 4 er et kompetanselønnssystem og det gis tillegg for relevant videreutdanning, se vedlegg.

Det er enkelte stillinger i kap 4 som har personlig avlønning i kombinasjon med garantilønn i bunn. Dette er stillinger med definert fagansvar eller særlig selvstendige stillinger innen ulike områder. Hvilke stillinger dette gjelder tas opp på drøftingsmøte med de tillitsvalgte.

I kap 4 kan det gis særskilte funksjonstillegg som er både sentralt og lokalt bestemt. Dette vil framgå av vedlegg bakerst i dokumentet.

Følgende faktorer er avgjørende ved lønns plassering:

1. Stillingsvurdering

Stillingsvurderingen ligger i bunn for enhver lønns plassering og skal sikre prinsippet om lik lønn for likt arbeid, garantilønn og lønnsmessig uttelling for formell kompetanse som anvendes i arbeidet.

I stillingsvurderingen inngår de krav stillingen stiller til;

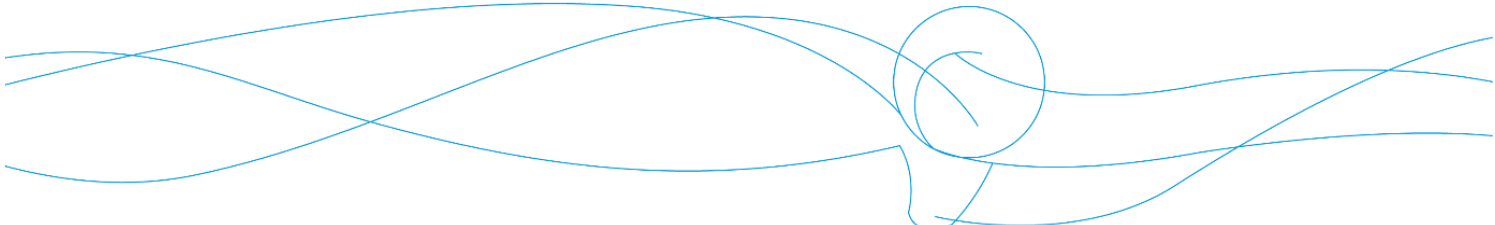
- Utdanning og erfaring
- Ansvar og innhold
- Krav til problemløsning
- Krav til personlige egenskaper

2. Personvurdering

I tillegg kan ekstraordinær innsats og dyktighet belønnes.



Vurdering av den enkelte medarbeider sin innsats og utførelse av arbeidet skal vurderes i forhold til målsetting med stillingen og kommunens visjon

- 
- Evne til resultatoppnåelse etter definerte krav og forventninger i stillingen
 - Evne til å yte service
 - Evne til problemløsning, ansvar og selvstendig arbeid- myndiggjorte medarbeidere
 - Evne til samhandling og samarbeid
 - Evne til fleksibilitet, omstilling og nytenkning

Ansvaret for vurderingen ligger hos nærmeste leder og kommer til uttrykk i medarbeider- eller lønnsamtalen. Tillitsvalgte har innsyn i disse samtalene etter avtale med sitt medlem.

Personvurdering vil i hovedsak gjelde de stillingsgrupper som ikke følger lokal eller sentral garantilønn. Dette er stillinger i kap 3 og 5, samt de med personlig avlønning i kap 4.

3. Kompetansehevende tiltak

Ansatte som fullfører kompetansegivende etter- og videreutdanning eller på annen måte tilegner seg ny kunnskap i tråd med kommunens målsettinger og behov, og gjør bruk av denne i arbeidet, kan få endret lønns plassering eller tillegg på lønn

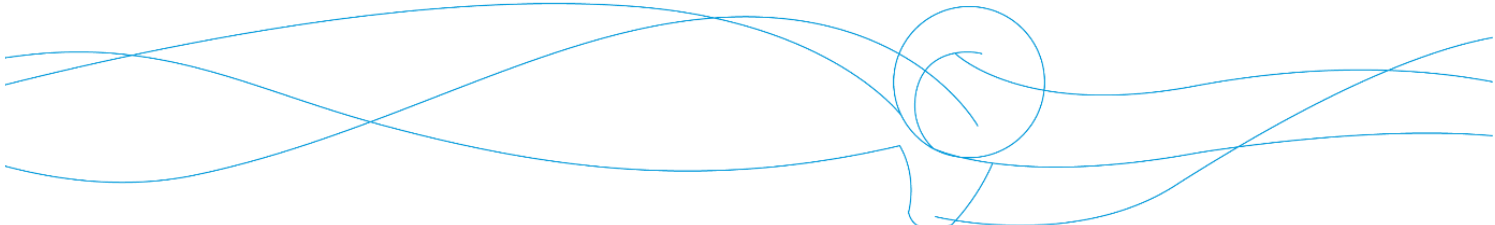
Vi belønner høy faglig spesialkompetanse som kommunene nyttiggjør seg.

4. Vurdering av ledere

Avlønning av ledere (i kap 3) baserer seg i tillegg på resultatvurdering etter gitte mål definert i lederavtalen i samarbeid med nærmeste leder. Det settes mål med grunnlag i:

- Medarbeiderutvikling herunder heltidskultur og nærvær
- Tjenestekvalitet og tjenesteutvikling herunder innbyggerdialog og samskaping
- Bærekraftig ressursforvaltning og løsninger i forhold til økonomiske og menneskelige ressurser
- Omstilling og innovasjon

I tillegg vurderes lønn til ledere etter kriterier som antall årsverk/ansatte samt stillingens kompleksitet. Kompleksitet kan innebære for eksempel; å forholde seg til mange fagområder, bli utsatt for stort krysspress innenfra og utenfra, store krav til tverrfaglighet og samordning av fag, krevende brukergrupper og ansvar for døgndrift.



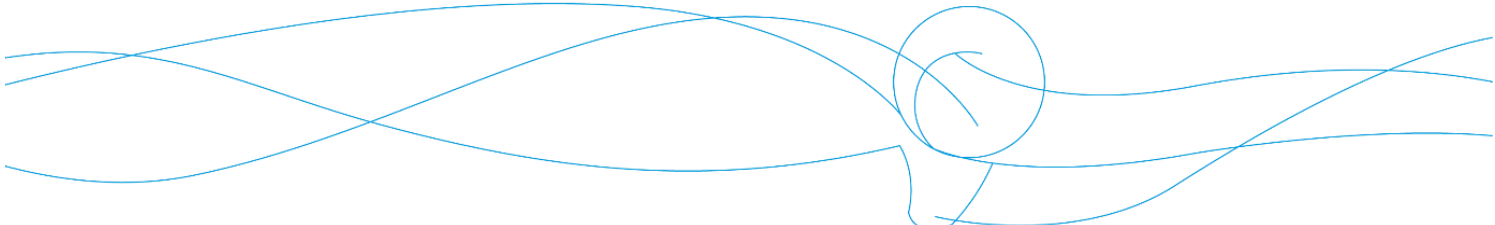
Generelt

Lønnspolitikken kan innebære en økt lønnsdifferensiering. Ulikheter i avlønning er akseptert når dette har sin begrunnelse i et eller flere av de foregående 4 punktene, når det gjelder å rekruttere eller beholde ansatte.

Markedstilpasset avlønning i enkeltansettelser kan unntaksvis benyttes. Det kan bety at vi vurderer nåværende lønns plassering før rekruttering samt andre sammenlignbare stillinger.

Revidert i administrasjonsutvalget sak 25/20.

Vedtatt i kommunestyret sak 98/20



Vedlegg

Hovedtariffavtalen, HTA

<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen-1.5.2018-30.4.2020.pdf>

Hovedavtalen, HA

<https://www.ks.no/globalassets/Hovedavtalen-KS-2020-2021-.pdf>

Hovedavtaleveileder

<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/lonn-og-tariff/KS-interaktiv-Hovedavtaleveileder.pdf>

Garantilønnstabell sentral

https://www.gjesdal.kommune.no/_f/p21/ia19d2e77-de19-4de7-8e92-1554d7c3b32f/garantilonn-2019.pdf

Lokale prinsipper for stillinger i **kap 4**. Disse revideres etter lokale forhandlinger eller andre særskilte forhandlinger etter HTA

- Kompetanse 30/60 stp med 10 000 el 20 000, maksimalt 20 000 eller for 60 stp.
- Fagarbeidere som tar fagskole tilsvarende 60 stp gis opprykk til fagarbeider med 1 år fagskoleutdanning
- Assistenter som tar relevant fagbrev gis opprykk til fagarbeider.
- Endring i lønn utbetales fra måneden etter eksamen/fagbrev er bestått.
- Pedagogisk leder minimum kr 30 000 i tillegg
- Kontaktlærer-tillegg : kr. 21 000 (inntil 16 elever) – kr. 23 000 (17-23) – kr. 25 000 (24 og over)
- Heltids tillegg i stillingskodene sykepleier 7174, spesialsykepl 7523, spesialpedagog 7522, helsesøster 6185, pedagogisk leder 7637, saksbehandler barnevern 7521, miljøterapeut 6675 (helse og velferd), vernepleier 6455 med kr 10 000. Kr 15000 for sykepleiere i sykehjem og de to avd på ÅBOAS
- HTV hovedtillitsvalgt funksjonen for de som er frikjøpt (FF, UF, NSF) gis et tillegg på minimum kr 15 000
- Studentavlønninger vurderes årlig og gis med opptrapping jo lenger ut i studiet de er kommet. Når studiet er relevant for arbeidet.