



Lønspolitisk plan for Stad kommune

2024 - 2027



INNHALDSLISIE

1. Innleiing	3
2. Mål	3
2.1 Mål for arbeidsgjevarpolitikken	3
2.2 Lønspolitiske mål	3
2.3 Leiaravtaler	4
3. Lønspolitiske kriterium	4
3.1 Kompetanse	4
3.2 Ansvar og oppgåver	5
3.3 Rekruttere og behalde	5
3.4 Likeløn	5
3.5 Leiarkriterium.....	6
4. Kategoriar av lønstillegg	6
4.1 Tillegg på grunnløn.....	6
4.2 Kompetansetillegg	6
4.3 Opprykk i lønssigen.....	7
4.4 Funksjonstillegg.....	8
4.5 Pedleartillegg	8
4.6 Lokale særavtaler/ retningslinjer	8
4.7 Tiltak for å rekruttere helsepersonell	9
5. Mellombels teneste	9
6. Omplassering og overgang til ny stilling	10
7. Prosedyre ved lokale lønsforhandlingar	10
7.1 Forhandlingspartane	10
7.2 Lønspolitisk drøftingsmøte	11
7.3 Uorganiserte arbeidstakarar	11
7.4 Lønsskrav	11
7.5 Forhandlingsrekkefølge.....	12
7.6 Protokoll.....	12
7.7 Teieplikt.....	12
7.8 Kommunikasjon om forhandlingsresultatet	12
8. Ulike typar forhandlingar	12
8.1 Kap 3.....	13
8.2 Kap 4.....	13
8.3 Kap. 5.....	14
Vedlegg 1 – kompetansetillegg, funksjonstillegg, pedleartillegg og rekrutteringstiltak for studentar pr. 01.10.2021	16
Vedlegg 2 - kravskjema	17

1. Innleiing

Etter Hovudtariffavtalen (HTA) kap. 3.2 skal kommunane ha ein lokal lønspolitikk, jf. vedlegg. Lønspolitisk plan skisserer rammene for lønspolitikken i Stad kommune. Planen er basert på føringar i sentrale forhandlingar og lokale drøftingar mellom partane. Planen omfattar også prosedyrar og retningslinjer for dei lokale lønsforhandlingane og gjeld for alle tilsette i Stad kommune.

Den lokale lønspolitikken er ein del av arbeidsgjevarpolitikken i Stad kommune, og må formast og verke saman med andre personalpolitiske verkemiddel. Lønspolitikken skal støtte opp under Stad kommune sine overordna mål og vere eit verktøy for å rekruttere, behalde og utvikle kompetanse.

2. Mål

2.1 Mål for arbeidsgjevarpolitikken

Stad kommune skal vere ein utviklande og attraktiv arbeidsplass. Vi skal skape større og sterkare fagmiljø som gir betre grunnlag for gode tenester.

Stad kommune sin arbeidsgjevarpolitikk skal byggje opp om at:

- vi har trygge arbeidsforhold
- vi gir gode og føreseielege tenester til innbyggjarane
- vi har rettferdig og forståeleg lønspolitikk
- vi har tydelege leiarar som går føre som gode eksempel, både i haldningar og handlingar
- vi rekrutterer nødvendig kompetanse
- vi legg til rette for å utvikle, bruke og dele kompetanse
- vi stimulerer til at tilsette arbeider heiltid
- vi samarbeider og legg til rette for å vidareutvikle tenestene våre
- vi legg rette for meistring og motivasjon
- vi drive effektivt, forenkla arbeidsprosessar og digitaliserer
- vi følgjer FN sine bærekraftmål

Stad kommune sin arbeidsgjevarpolitikk skal byggje på kommunen sitt verdigrunnlag.

2.2 Lønspolitiske mål

Lønspolitiske mål for Stad kommune er:

- Lønspolitikken skal skape aksept for korleis vi fastset løn utover det som er regulert i hovudtariffavtalen og andre sentrale avtalar
- Lønsvånet skal vere konkurransedyktig innanfor kommunen sine økonomiske ramar
- Løn skal vere i samsvar med ansvar og oppgåver som ligg til stillinga

- Løn skal vere i samsvar med kvalifikasjonar og kompetanse med utgangspunkt i kommunen sitt behov
- Løn skal vere eit verkemiddel for å stimulere til fagleg oppdatering
- Løn skal vere eit verkemiddel for å rekruttere og behalde kvalifiserte medarbeidarar
- Løn kan brukast for å oppnå spesifikke mål, også i enkeltsaker
- Løn skal fremje og ivareta likestilling mellom kjønna
- Alle tilsette skal sikrast ei jamn lønsutvikling

Lønspolitikken skal vere kjent, legitim og føreseieleg, og arbeidstakar skal ha reell moglegheit til å innrette seg etter den.

2.3 Leiaravtaler

Stad kommune har utarbeidd eiga leiaravtale. Leiaravtalen er eit tillegg til arbeidsavtalen og regulerer forholdet mellom kommunedirektør som arbeidsgjevar og kommunalsjef som arbeidstakar, og mellom kommunalsjef som arbeidsgjevar og einingsleiar som arbeidstakar. Leiaravtalen og kommunedirektøren sitt årlege oppdragsbrev inneheld ei konkretisering av ansvar og gjensidige forventningar.

3. Lønspolitiske kriterium

Ved ny tilsetjing vert løna fastsett i samsvar med utlysinga. I utlysinga skal det gå fram om stillinga vert løna etter tariff eller etter nærare avtale. Utlysingstekst drøftast med fagorganisasjon. Før lønsfastsetjing vert stillinga sitt ansvars- og arbeidsområde og arbeidstakaren sin kompetanse vurdert. Kvalifikasjonane til den tilsette og innhaldet i stillinga er utgangspunktet når ein skal fastsette løna. Det kan forhandlast om løn ved tilsetjing. Mynde til å vurdere løn ved tilsetjing som ligg utanfor løns- og ansiennitetstabellane i Hovudtariffavtalen, ligg til kommunedirektøren.

Løna i kommunal sektor vert fastsett i både sentrale og lokale lønsoppgjer. Tilsette i kap. 4 får lønsjusteringar i dei sentrale oppgjera og kan også få lønsjustering i lokale lønsoppgjer. Tilsette i kap. 3 og kap. 5 får berre lønsjusteringar gjennom dei lokale forhandlingane.

Stad kommune ønskjer å nytte dei lokale forhandlingane målretta ved å løfte enkeltpersonar og grupper av tilsette. Kva grupper som skal prioriterast vil kunne variere frå forhandling til forhandling avhengig av lokale behov. Før forhandlingane skal arbeidsgjevar og fagorganisasjonane drøfte konkret kva grupper ein ønskjer å løfte og kva profil det lokale oppgjeret skal ha. Sentrale føringar, innspel frå organisasjonane og einingsleiarane dannar utgangspunktet for prioriteringa.

3.1 Kompetanse

Kompetanse er eit potensial som består av fire typar komponentar:

«Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål»(Linda Lai)

Når vi definerer kompetanse som potensial, vil all kompetanse handle om handling, endring og læring. Stad kommune ser på sine tilsette som forvaltningskapital vi disponerer, men ikkje eig. Det betyr av vi heile vegen må ta i vare våre tilsette slik at vi kan fortsetje å behalde og

gjere oss nytte av tilsette sin kompetanse.

3.2 Ansvar og oppgåver

Einingane bør ha stillingsomtaler med ansvarsområde, oppgåver og kompetansekrav som ligg til dei ulike stillingane. Slike stillingsomtaler skal ikkje vere uttømmende, men skal fungere som rettesnorer i organiseringa av arbeidet. Slike stillingsomtaler kan nyttast:

- ved oppfølgingssamtaler i prøvetid
- ved medarbeidarsamtalar
- ved samtaler om løn, kompetanseutvikling, karriere og omstilling

Endra løn kan vurderast ved omfattande endringar i ansvar og oppgåver, til dømes ved organisatoriske endringar. Ved omfattande endring av arbeidsoppgåver og innhald i stillinga er det drøftingsplikt etter arbeidsmiljølova § 8-2 (1) c.

Dersom arbeidstakar ber om lønsutviklingssamtale, skal denne gjennomførast mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar, jf. hovudtariffavtalen kap. 3 pkt. 3.2.2.

3.3 Rekruttere og behalde

Lønspolitikken skal medverke til eit konkurransedyktig lønsnivå som gjer at kommunen kan rekruttere og behalde kompetanse som er viktig i organisasjonen. I stillingar med definerte utfordringar knytte til rekruttering (t.d. høg turnover, vakanse) kan løn vurderast som verkemiddel. Kriteriet kan også nyttast for å behalde medarbeidarar med spesiell kunnskap/erfaring eller personlege eigenskapar som organisasjonen har behov for.

Arbeidsgjevar skal drøfte med fagorganisasjonane kva stillingsgrupper vi har særskilde utfordringar med å rekruttere og behalde og behovet for å kunne tilby løn over tariff i ein forhandlingssituasjon. Dette for å sikre lovleg forskjellshandsaming. I innstilling ved tilsetjing skal arbeidsgjevar skildre kva lønsnivå ein vil tilby i tilfelle forhandlingar om løn.

Arbeidsgjevar kan i forhandling nytte endring i ansiennitet som grunnlag for lønsfastsetjing, jf. hovudtariffavtalen kap. 1 pkt. 12.1.1, 2. ledd (godkjenne all tidlegare privat teneste for tilsette som er tilsett i Stad kommune før 01.05.2022). I tillegg kan vi gi tilleggsansiennitet til stillingsgrupper som vert vurdert som særskilt utfordrande å rekruttere og behalde.

3.4 Likeløn

Lønspolitikken skal medverke til auka grad av likestilling mellom kvinner og menn og hindre at uønskte og utilsikta lønsforskjellar oppstår. Kriteriet er relevant i samband med oppretting av lønsmessige ulikskapar som ikkje kan relaterast til funksjon, kompetanse eller arbeidsoppgåver.

Stad kommune vil ha følgjande praksis for å sikre likeløn etter eit likestillings- og diskrimineringsperspektiv:

- utarbeide kjønnsdelt statistikk i samband med dei årlege lønsforhandlingane og i årsmeldinga
- kjønn skal ikkje vere grunnlag ved fordeling av lønspotten
- tilsette i foreldrepermisjon skal sikrast lønsauke som ein elles ville hatt krav under fråværet jf. likestilling- og diskrimineringslova § 33
- vurdere kva stillingar som utfører likeverdige arbeid
- gje særskilte lønstillegg dersom det vert avdekka skilnader som skuldast kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag

3.5 Leiarkriterium

Stad kommune vil utarbeide ei eiga leiaravtale som gjer nærare greie for krav og forventningar til leiarane, jf. pkt. 2.3. Leiarane skal i utgangspunktet ha høgare løn enn dei ein leier. I nokre tilfelle kan likevel tilsette i spesielle fagstillingar med krav om spesialkompetanse ha ei høgare løn enn leieren sin. Det visast til hovudtariffavtalen kapittel 4, 4.0 pkt. 5.

Kriterium for å vurdere lønsrelasjonar mellom ulike leiarar i lønskapittel 3 er:

- ansvar
- budsjett
- kompleksitet i tenesta, blant anna tal årsverk og tal tilsette, ulike yrkesgrupper, døgndrift versus dagdrift, interkommunal drift/samarbeid, geografi, fag
- kompetanse
- relevant leiarutdanning
- lønsnivå i eininga
- utfordringar med å rekruttere einingsleiar
- følgjer opp forventningane i leiaravtalen (gjeld kommunalsjef og einingsleiarane)

4. Kategoriar av lønstillegg

4.1 Tillegg på grunnløn

Eit tillegg på grunnløn følgjer ein spesifikk tilsett og har samband med lønspolitiske kriterium og prioriteringar i dei enkelte forhandlingane.

4.2 Kompetansetillegg

Kompetansetillegg etter desse reglane gjeld for tilsette som er direkteplasserte i lønstabellen i lønskapittel 4.

Løn for kompetanseheving vert gitt for gjennomført utdanning som den tilsette har skaffa seg etter at han/ho tok til i stillinga, og som er **skriftleg avtalt** med einingsleiar. Mal for skifteleg avtale finnast i acos og heiter avtale om kompetansetillegg for tilsette i HTA kapittel 4 innplassert i lønstabell (malen ligg i compilo som informasjon). Den skriftlege avtalen skal inngås **før** utdanninga tek til. Kompetansehevinga må vere relevant for ansvar- og arbeidsområdet og nytta i arbeidet.

Tilsette kan få kompetansetillegg for utdanning han/ho har skaffa seg tidlegare dersom den tilsette skiftar stilling slik at utdanning som tidlegare ikkje er blitt vurdert som relevant, vert vurdert som relevant i den nye stillinga.

Dersom det skjer ei endring av oppgåver i stillinga som tilseier at kompetansen som vedkomande har teke før ein tok til i stillinga vert relevant/nytt, kan kompetansetillegg bli gjeve.

Kompetansetillegget vert gitt i tillegg til grunnløna.

Ved nyttilsetjing kan det forhandlast om kompetansetillegg, då på vilkår som nemnt overfor.

Stad kommune nyttar satsar for studiepoeng som ikkje gir endra lønsnivå gjennom sentrale lønssstigar. Det kan forhandlast om satsane i dei lokale lønsforhandlingane. Satsane pr. i dag kjem fram av vedlegg til lønspolitisk plan.

Det vert ikkje gitt kompetansetillegg for meir enn 60 studiepoeng.

Kompetansetillegget utbetalast i samsvar med stillingsprosenten og inngår i årsløna.

Søknad om kompetansetillegg skal vere skriftleg og korrekt kopi av dokumentasjon skal følgje med kravet.

Kompetansetillegget vert gitt med verknad frå 01.08 for dokumentert utdanning med avlagt eksamen vårsemesteret, og 01.01. for avlagt eksamen haustsemesteret. Det vert etterbetalt for maksimalt 3 månader frå innlevering av søknaden om kompetansetillegg.

Elles så visast det til Hovudtariffavtalen kap. 4. pkt. 4.2.4, som heimlar lokale partar sin rett til å forhandle om endra løn når ein arbeidstakar har gjennomført relevant etter-/vidareutdanning.

4.3 Opprykk i lønssstigen

Dokumentasjon for opprykk i lønssstigen etter vidareutdanning, til dømes frå *adjunkt til adjunkt med* opprykk, eller frå assistent til fagarbeidar, vert behandla av Stab for personal og kommunikasjon. For undervisningspersonell gjeld hovudtariffavtalen vedlegg 2. Opprykk i lønssstigen skjer ikkje automatisk, men berre etter framlagt dokumentasjon.

Kompetansetiltak som fører til opprykk i lønssstigen skal vere avtalt med arbeidsgjevar på førehand, dersom ikkje anna går fram av hovudtariffavtalen.

Kompetansetiltaket skal vere relevant og i tråd med Stad kommune sin kompetanseplan, jf. hovudtariffavtalen kap. 4 pkt. 4.0. Myndet til å inngå avtale om opprykk i lønssstige ligg hjå kommunalsjef.

Verknadstidspunktet vert sett til 01.08 for dokumentert utdanning med avlagt eksamen og evt. autorisasjon vårsemesteret, og 01.01. for avlagt eksamen og evt. autorisasjon haustsemesteret. I andre tilfelle vert verknadstidspunktet sett til månaden etter at dokumentasjonen er framlagt arbeidsgjevar.

4.4 Funksjonstillegg

Funksjonstillegg er tillegg for ei tidsavgrensa og ekstraordinær oppgåve som ikkje naturleg høyrer til stillinga.

- Funksjonstillegg skal nyttast unntaksvis og vere tidsavgrensa
- Funksjonstillegg vert avtalt etter forhandlingar mellom partane
- Dersom ein ikkje vert samde gjeld arbeidsgjevar sitt siste tilbod

Stad kommune gir funksjonstillegg til følgjande oppgåver:

- Kontaktlærer i skulen
- Andre funksjonar i skulen: Skulane definerer sjølve nokre funksjonar som går på omgang blant tilsette. Rådgjevarar-/sosiallærarteneste i skulen følgjer SFS 2213 § 9.
- Psykososialt kriseteam
- Instruktør med hovudansvar for å følgje opp lærlingar. Dersom det vert vurdert føremålstenleg, kan ansvaret delast på to instruktørar, med då med reduksjon av funksjonstillegget i samsvar med oppfølgingsgrad (for eksempel 70 /30 eller 50/50).

Satsane for funksjonstillegg kjem fram av vedlegg til lønspolitisk plan.

4.5 Pedleiar tillegg

Det vert gitt tillegg til pedagogiske leiarar i barnehagen, sjå satsar i vedlegg til lønspolitisk plan. Tillegget inngår i årsløna.

4.6 Lokale særavtaler/ retningslinjer

Kompensasjon for bruk av eigne instrument

Etter SGS 1002 kan partane avtale kompensasjon for bruk av eigne instrument til bruk for undervisning i Kulturskulen. I Stad kommune er det avtalt slik godtgjersle jf. sak 19/2943 i Stad 2020.

4500 kroner	Strykeinstrument og messinginstrument
3500 kroner	Gitar og piano

Dei som er pålagde å undervise på fleire instrument i tillegg til hovudinstrumentet, får 1000 kroner ekstra per instrument. Samla kompensasjon skal ikkje vere over 6500 kroner.

Kompensasjon vert utbetalt per stilling uavhengig av stillingsprosent. For vikariat skal det reknast ut ein kompensasjon som står i ansvar med lengda på arbeidsavtalen.

Kompensasjonen vert utbetalt i juli månad. Kulturskulen sender inn dokumentasjon innan 20. mai.

Brann/beredskap

Det er inngått lokal særavtale med heimel i SFS 2404 om brann- og redningstenesta, jf. sak 22/25802.

Beredskapsgodtgjersle til dei som har brøytevakt, VA vakt og vakt kommunale bygg vert også utbetalt etter særavtale og retningslinjer, jf. sak 19/2174.

Akuttberedskap barnevern

Det er den 19.05.2020 inngått avtale om vaktgodtgjersle for felles akuttberedskap i barnevernet i Gloppen kommune, Stad kommune og Stryn kommune. Vaktordninga er ei beredskapsvakt utanfor arbeidsstaden. Den skal organiserast som ei 6-delt vakt der 2 tilsette frå kvar kommune deltek i vaktordninga. Beredskapsvakta skal ikkje reknast med i arbeidstida.

Rammeavtale for årsarbeidsplan

Stad kommune har innført årsarbeidsplan i alle pleie- og omsorgseiningane. I samband med dette arbeidet er det også inngått avtale om kompensasjon for ekstra helg i årsarbeidsplan.

Funksjonstillegg

Funksjonstillegg for tilsette som vert utsett for høg risiko for vald eller trugslar om vald ved bu- og miljøtenesta, ansvar 315/ teneste 25408 Myrholdshaug, jf. vedtekne retningslinjer datert 01.06.2022, sak 22/1402.

4.7 Tiltak for å rekruttere helsepersonell

Stad kommune har følgjande tiltak for å rekruttere høgskuleutdanna helsepersonell og motivere til ekstra arbeid i helg:

Rekrutteringstiltak for studentar

Høgskulestudentar innanfor helsefaglege studiar (medisin, sjukepleie, vernepleie eller tilsvarande) får tilbod om årsløn slik det kjem fram av vedlegg til lønspolitisk plan.

Satsane skal reviderast i dei årlege lokale lønsforhandlingane.

Særleg attraktiv arbeidskraft som Stad kommune har behov for i ferieperiodane kan få tilbod om betalt reise tur/retur Stad, tilskot til bukostnader eller ev. ekstra lønstilskot i perioden.

For å gjere mindre helgestillingar attraktive for sjukepleiar- og vernepleiarstudentar kan Stad kommune tilby betalt heimreise eller ev. ekstra lønstilskot og avtale om ferievikariat. Slike avtaler vert inngått for eitt skuleår om gongen.

5. Mellombels teneste

Etter hovudtariffavtalen kap. 1 §13 har tilsette plikt til å utføre mellombels teneste (stedfortredertjeneste).

Tilsette som vert pålagd mellombels teneste i høgare løna stilling i minst ei veke, vil få utbetalt løn i høgare stilling frå første dag. Føresetnaden er at den tilsette overtek alt ansvar og alle arbeidsoppgåver i stillinga.

Dersom den tilsette berre overtek delar av ansvaret og arbeidsoppgåvene, skal ein etter drøftingar med tillitsvalde avtale ei passende godtgjering.

Det vert ikkje gitt stedfortredertillegg for ferievikariat ved avvikling av den lovbestemte ferien.

Konstituering vert i hovudsak nytta i mellombels teneste som varer lenger enn ein måned.

Næraste leiar har ansvar for å ta avgjerd om mellombels teneste ogstituering og gje skriftleg melding til stab for personal og kommunikasjon.

6. Omplassing og overgang til ny stilling

Dersom tilsette vert omplassert på grunn av omorganisering, sjukdom, skade, rasjonalisering eller andre årsaker som ikkje skuldast arbeidstakar, skal arbeidstakar behalde noverande lønsplassering som ei personleg ordning, jf. hovudtariffavtalen kap.1, § 3.4.1.

Dersom ein tilsett søker overgang til ei ny stilling i kommunen, får vedkomande tilbod om løn i samsvar med ansvar og oppgåver i den nye stillinga.

Arbeidstakar som etter avtale med kommunen går over til lågare løna stilling i verksemda, kan som ei personleg ordning få behalde løna frå den tidlegare stillinga på overgangstidspunktet når dette er ein del av avtalen, jf. hovudtariffavtalen kap. 1, § 3.4.2.

Leiarar som etter avtale går ut av leiarfunksjonen skal ikkje behalde leiarkoden. Prinsipielt skal alle som etter avtale går ut av ei stilling få vurdert si løn på nytt ut frå stillinga sin kompleksitet, ansvar og tidlegare løn. Det skal takast omsyn til kompetanse, erfaring og kor lenge den tilsette har vore i stillinga. Lønsutvikling i den nye stillinga vert ivareteke gjennom sentrale og lokale forhandlingar.

7. Prosedyre ved lokale lønsforhandlingar

Stad kommune følgjer vedlegg 3 i Hovudtariffavtalen om «Retningslinjer for lokale forhandlingar – god forhandlingskikk».

7.1 Forhandlingspartane

Forhandlingspartane i kap. 4, 5 og 3 er som hovudregel lokale tillitsvalde i arbeidstakarorganisasjonane og kommunedirektøren sitt forhandlingsutval. Kommunedirektøren sitt forhandlingsutval er alltid samansett av minst ein kommunalsjef og personalsjef.

Arbeidstakarorganisasjonane varslar arbeidsgjevar i god tid om kven som deltek i forhandlingsutvala. Medlemmar av fagorganisasjonar utan lokal tillitsvald kan få forhandla løna si av lokal tillitsvald knytt til same hovudsamanslutning, då under føresetnad av at denne fagorganisasjonen samtykkjer til dette.

Eit politisk forhandlingsutval fastset kommunedirektør si løn utan forhandling med arbeidstakarorganisasjonane. Utvalet er alltid samansett av ordførar, varaordførar og eit medlem av formannskapsutvalet. I spesielle situasjonar kan det politiske utvalet også forhandle med fagorganisasjonane i kap. 3.4.1. Dette kan vere aktuelt i tilfelle der ein av kommunalsjefane er konstituert som kommunedirektør og der det ikkje vil vere naturleg at konstituert kommunedirektør forhandlar om si eiga løn som kommunalsjef.

7.2 Lønspolitisk drøftingsmøte

Arbeidsgjevar har ansvaret for å kalle inn til lønspolitisk drøftingsmøte etter hovudtariffavtalen kap. 3 § 3.2.1.

Drøftingsmøtet skal vere så tidleg at både organisasjonane og arbeidsgjevar får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbod. Partane har eit mål om at drøftingsmøtet skal haldast seks veker før utveksling av krav, dersom forholda ligg til rette for det. Drøftingsmøtet tek utgangspunkt i kommunen sin totale situasjon, lønspolitisk plan og hovudtariffavtalen. Tema for drøftingsmøtet gitt i hovudtariffavtalen, vedlegg 4:

- grunnlaget for forhandlingane
- sentrale føringar
- verknadstidspunktet
- tidlegare erfaringar
- lokal lønspolitikk og kriterium
- lønspolitiske omsyn og prioriteringar
- gjennomføring av forhandlingane, framdriftsplan osv.
- dei økonomiske rammene og potten
- statistikk over lønsnivå og lønsutvikling fordelt på kjønn
- tvisteløysing
- kven som er omfatta av forhandlingane
- forholdet til uorganiserte
- framdriftsplan
- forhandlingsrekkefølge

7.3 Uorganiserte arbeidstakarar

Uorganiserte arbeidstakarar er ikkje forhandlingspart, men arbeidsgjevar skal sjå til at arbeidstakarar utan organisasjonstilknytning får den løn dei bør ha etter sitt ansvar og kompetanse.

7.4 Lønskrav

Organisasjonane sender lønskrav til forhandlingsutvalet v/ personalsjef innan avtalt frist.

Organisasjonar som fremjar krav vert kalla inn til forhandlingar. Organisasjonar som ikkje har fremja krav, men som organiserer arbeidstakarar som arbeidsgjevar ønskjer å vurdere på eige initiativ, vert også kalla inn til forhandlingar.

Einingsleiarar og kommunalsjefar skal melde frå om tilsette/grupper av tilsette i eigne einingar som bør prioriterast i dei lokale forhandlingane. Frist for å sende innspel er den same som gjeld for lønskrav.

Sentrale føringar, innspel frå einingsleiarar og kommunalsjefar, krav frå organisasjonane og forhandlingsutvalet sine vurderingar er utgangspunktet for arbeidsgjevar sine tilbod i forhandlingane.

Detaljert tidsplan for forhandlingsdagane vert sett opp minst to veker før forhandlingsstart og vert sendt til alle partar. Organisasjonane får høve til å grunngje krava sine før arbeidsgjevar i felles møte legg fram første tilbod.

7.5 Forhandlingsrekkefølge

Rekkjefølgja for forhandlingane skal drøftast i årleg lønspolitisk drøftingsmøte, jf. hovudtariffavtalen kap. 3 pkt. 3.2.1.

I tillegg skal rekkjefølgja som organisasjonane skal forhandle i kvart kapittel drøftast. Om partane ønskjer, kan denne rekkjefølgja trekkast.

7.6 Protokoll

Det vert skrive protokoll frå forhandlingsmøta. Det vert skrive separate protokollar for kvar organisasjon. Protokollen skal innehalde tid og stad for møtet, namna på partane og deira representantar, forhandlingsheimel og resultat av forhandlingane.

Dersom partane ikkje vert samde skal dette gå fram av protokollen. Protokollen vert underteikna av partane sine forhandlingsleiarar. Partane kan krevje protokolltilførsjar som inneheld grunngjeving og føresetnader for partane sine standpunkt. Eventuelle særstandpunkt kjem etter partane sine underskrifter i protokollen.

Forhandlingar i kap. 4: Protokollane vert underskrive når heile potten er fordelt og organisasjonane har fått oversikt over samla bruk av potten.

Forhandlingar i kap. 3.4 og 5: Protokollen vert underskrive når alle organisasjonane har avslutta forhandlingane.

7.7 Teieplikt

Deltakarar i forhandlingane pliktar å hindre at utanforståande får tilgang til personlege opplysningar. Opplysningar om lønsplassering er ikkje underlagt teieplikt jf. offentlegheitslova.

7.8 Kommunikasjon om forhandlingsresultatet

Stab personal og kommunikasjon sender melding til både organiserte og uorganiserte som har fått tillegg i lokale forhandlingar. Dei som ikkje har fått lønstillegg får inga særskild melding om dette.

Organisasjonane kan gi melding til sine medlemmar om den delen av forhandlingane som vedkjem dei.

Stab personal og kommunikasjon sender også resultat av forhandlingane til einingsleiarane, slik at denne skal vite om lønsnivå i eiga eining.

8. Ulike typar forhandlingar

Hovudtariffavtalen kap. 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjeld løn og fastsetjing av løn.

8.1 Kap 3

For leiarar i kap. 3 er det berre lokal lønsfastsetjing. Kap 3 er delt inn i kap. 3.4.1 A, 3.4.1 C, 3.4.2, 3.4.3 og 3.5.

Kap. 3.4.1 A

Kommunedirektør

- Løn vert fastsett av arbeidsgjevar utan forhandling med arbeidstakarorganisasjonane
- Ingen anke
- verknadstidspunkt: 01.05

Kap. 3.4.1 C

Kommunalsjefar

Stabsleiar for personal og kommunikasjon

- lønsfastsetjing ved tilsetjing
- årleg forhandling
- ingen pott
- ingen anke
- Verknadstidspunkt: 01.05

Kap. 3.4.2

Einingsleiarar med delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar

- lønsfastsetjing ved tilsetjing
- årleg forhandling
- ingen pott
- verknadstidspunkt: 01.05
- tvisteløysing ved lokal nemnd eller pendelvoldgift, jf. hovudavtalen del A § 6-2

Kap. 3.4.3

Assisterande einingsleiarar og avdelingsleiarar med delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar

- lønsfastsetjing ved tilsetjing
- årleg forhandling
- ingen pott
- verknadstidspunkt: 01.05
- tvisteløysing ved lokal nemnd eller pendelvoldgift, jf. hovudavtalen del A § 6-2

Kap. 3.5

Hovudtillitsvald

- drøfting ein gong i året
- reglar om minimumsavlønning
- verknadstidspunkt: 01.05

8.2 Kap 4

Omfattar stillingar i kap. 4 B og 4 C i HTA. Stillingar i kap. 4 har både sentral og lokal lønsfastsetjing. I Stad kommune er fagleiarar(7451), avdelingssjukepleiar(7541), inspektør (7954) og arbeidsleiar(7003) direkteplasserte i kap. 4

Kap. 4.2.1 Lokale forhandlingar

- gjeld berre fast tilsette og fast tilsette i løna permisjon
- forhandling med kommunedirektøren
- potten vert fastsett lokalt
- verknadspunktet vert fastsett sentralt
- tvisteløysing: organisatorisk behandling av dei sentrale partane som kan tilrå ny lokal forhandling eller ubunde definere den endelege løysinga. Dersom organisatorisk behandling ikkje fører fram, gjeld hovudavtalen del a § 6-3, med mindre dei sentrale partane vert einige om ei anna tvisteløysingsordning.

Kap 4.2.2 Særskilde forhandlingar

- forhandling med kommunedirektøren
- ved større organisatoriske endringar
- vesentleg endring i arbeids- og ansvarsområde
- verknadstidspunkt: då endringa fann stad
- tvisteløysing: hovudavtalen del a § 6-2

Kap. 4.2.3 Rekruttere og behalde

- forhandling med kommunedirektøren
- ingen ankerett

Kap. 4.2.4 Kompetanse

- sjå eigne reglar om kompetanse i dette reglementet

8.3 Kap. 5

- lønsfastsetjing ved tilsetjing
- forhandling med kommunedirektøren
- årleg forhandling
- ingen pott
- verknadstidspunkt: 01.05
- tvisteløysing: lokal nemnd

Plassering i stillingskode 8530 rådgjevar eller 8451 leiar etter 01.05.2008 føreset som hovudregel at arbeidstakarar har høgare akademisk utdanning eller utdanning tilsvarande plassering i ein av dei andre stillingskodane i kap. 5. Unntak frå hovudregelen skal grunngjevast skriftleg, jf. hovudtariffavtalen kap. 5.

I Stad kommune er følgjande stillingar omfatta av kap. 5:

- 8084 ingeniør
- 8527 lege
- 8530 rådgjevar
- 8531 saksbehandlar

Kap. 5.2

- årleg forhandling
- ingen pott
- forhandling med kommunedirektøren
- verknadstidspunkt: 01.05
- tvisteløysing: lokal nemnd
- det kan avtalast at heile eller delar av lønsreguleringa vert fordelt av arbeidsgjevar. i så fall er det ikkje høve til å anke.

Kap. 5.3

- forhandling med kommunedirektøren
- rekruttere og behalde
- vesentlege endringar i arbeidsområde
- ingen ankerett

Vedlegg 1 – kompetansetillegg, funksjonstillegg, pedleartillegg og rekrutteringstiltak for studentar pr. 01.10.2021.

Forhandling om eventuelle endringar i tillegg skjer i dei lokale lønsforhandlingane.

Kompetansetillegg jf. lønspolitisk plan pkt. 4.2

Kompetansetillegg for tilsette frå 01.10.2021 er:

15 studiepoeng	kr. 7 000
30 studiepoeng	kr. 14 000
45 studiepoeng	kr. 21 000
60 studiepoeng	kr. 28 000

Funksjonstillegg, jf. lønspolitisk plan pkt. 4.4 er:

Tilsette i Selje/Stadlandet/Flatraket beheld kontaktlærartillegget på kr. 27 000 så lenge dei inneheld gjeldande funksjon, dvs. så lenge dei innehar kontaktlærarfunksjonen.

Kontaktlærartillegget elles er frå 01.10.2021 som følgjande:

1 – 8 elevar	= kr. 18 000
9 – 18 elevar	= kr. 25 000
19 – elevar	= kr. 30 000

Psykososialt kriseteam: 25 000 kroner (leiar), 10 000 kroner (medlemmer).

Instruktør med hovudansvar for oppfølging av lærlingar: kr 12 000 pr. år. Instruktør for YSK-lærling er kr. 6 000 pr. år

Pedleartillegg, jf. lønspolitisk plan pkt. 4.5

Tillegg til pedagogiske leiarar i barnehagane er kr. 29 000 for tilsette i Selje, Leikvang og Flatraket barnehagar, og kr. 26 000 for dei andre barnehagane

Tiltak for å rekruttere helsepersonell jf. lønspolitisk plan pkt. 4.7

Høgskulestudentar innanfor helsefaglege studiar (medisin, sjukepleie, vernepleie eller tilsvarande) får følgjande årsløn:

- 1. årsstudentar: kr 380 000
- 2. årsstudentar: kr 400 000
- 3. årsstudentar: kr 420 000

