

- **Vedtatt av PU 15.08.2023**
- **Gjeldende fra 15.08.2023**

1. INNLEDNING

Lønnspolitisk plan er hjemlet i Hovedtariffavtalen, [kapittel 3.2](#), og de lokale parter er i tillegg omforent om innholdet i denne planen.

- Lønnspolitisk plan regulerer lokal lønnsdannelse for alle ansatte i Andøy kommune.
- Nærmere føringer avtales i lønnspolitiske drøftingsmøter i forkant av lokale lønnsforhandlinger.
- Lønnspolitisk plan distribueres til alle ansatte i Andøy kommune ved revidering og finnes i tillegg i på kommunens hjemmeside under kommunens kvalitetssystem.

2. MÅL

Lønnspolitikken skal bidra til å:

- Skape forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til denne
- Motivere til forbedring av tjenestene
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Bidra til å beholde, utvikle og rekruttere
- Bidra til å motivere til kompetanseutvikling
- Rette opp uønskede lønsmessige skjevheter

3. LØNNFASTSETTELSE VED TILSETTING

Andøy kommune har administrativt forhandlingsutvalg som gjennomfører lønnsforhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene i henhold til avtaleverket.

Ved lønsspørsmål i forbindelse med tilsetting, har arbeidsgivers forhandlingsutvalg endelig beslutningsmyndighet.

I forbindelse med tilsetting skal den aktuelle enhetsleder i sin saksforberedelse ta stilling til lønnsfastsettelse innenfor enhetens budsjetttrammer og i tråd med utlysningstekst. HR/støttefunksjon bidrar med vurdering av ansiennitet. Eventuelle spørsmål rundt lønnsfastsettelse skal avklares med forhandlingsutvalget i forkant av innstilling til tilsetting. I situasjoner med rekrutteringsutfordringer har enhetsleder myndighet til å øke lønnstilbudet med inntil 3% over tarifflønn (gjelder stillinger i kap. 4). Dette skal komme frem av saksutredning til tilsettingsrådet.

I tilfeller der en kandidat ønsker å forhandle egen lønn etter vedtak om tilsetting er gjort, skal enhetsleder fremme saken (med anbefaling) til forhandlingsutvalget som tar endelig beslutning om lønnstilbud.

Enhetsledere har ellers myndighet til å:

- Gjennomføre lønnsamtale på forespørsel fra ansatt. Dersom enhetsleder ønsker en vurdering av om lønnsamtalen bør medføre et initiativ fra arbeidsgiver, skal dette drøftes med forhandlingsutvalget. Gjennomføring av lønnsamtaler kan delegeres.
- Saksbehandle og fremme til forhandlingsutvalget; endring av stillingskode og lønnsjustering etter gjennomført kompetansegivende videre- og/eller etterutdanning.

4. LOKAL ORGANISERING AV LØNNSFORHANDLINGER OG LØNNSFASTSETTELSE

Andøy kommune har administrativt forhandlingsutvalg (bestående av 3 medlemmer som utpekes av kommunedirektør) som har som mandat å:

- gjennomføre lønnsforhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene i h.h.t avtaleverket
- fastsette lønn ved tilsetting
- fastsette midlertidige ansvars- og funksjonstillegg

5. BESKRIVELSE AV PROSESSEN VED LOKALE FORHANDLINGER

Det gjennomføres lokale forhandlinger i tre forhandlingskapitler i HTA:

1. *Kap. 3: Ledere*
2. *Kap. 4: De fleste ansatte*
3. *Kap. 5: Ingeniører, jordmødre, leger og enkelte andre stillinger*

Kapittel 3 og 5 har kun lokale forhandlinger mens kapittel 4 har både sentrale og lokale forhandlinger.

Kapittel 4 har sentrale forhandlinger (ansiennitetsstiger, sentrale tillegg m.m.) og lokale forhandlinger med sentralt fastsatt pott. Det bestemmes gjennom sentrale forhandlinger om det blir lokale forhandlinger det aktuelle året.

Lokale lønnsforhandlinger for arbeidstakere i kapittel 4 gjennomføres i hht. bestemmelsene i Hovedtariffavtalens kap. 4 på følgende måte:

1. Sentrale forhandlinger med avsetning til lokal pott
2. Forarbeid i administrasjonen
3. Drøftingsmøte med involverte arbeidstakerorganisasjoner der evt. føringer og praktisering diskuteres
4. Utarbeidelse av tilbud og krav. Det er kommunedirektøren som ved hjelp av sin ledergruppe utarbeider forslag til tilbud som presenteres for arbeidsgivers forhandlingsutvalg. Det er forhandlingsutvalget som utarbeider/beslutter endelig 1. tilbud.
5. Utsveksling av tilbud og krav
6. Forhandlinger med hver enkelt arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning
7. Orientering om disponering av lønnpott og underskriving av protokoller.
8. Evaluering

Praktisering av lokale lønnsforhandlinger – kapittel 5, 3.4.2 og 3.4.3 i HTA

Lokale lønnsforhandlinger for arbeidstakere i kapittel 3 og 5 gjennomføres i hht. bestemmelsene i Hovedtariffavtalens kap. 3.4.2, 3.4.3 og 5.2.

Hovedforhandlingene gjennomføres på følgende måte:

1. Forarbeid i administrasjonen
2. Drøftingsmøte med involverte arbeidstakerorganisasjoner der evt. føringer og praktisering diskuteres
3. Utarbeidelse av tilbud og krav. Det er rådmannen som ved hjelp av sin ledergruppe utarbeider forslag til tilbud som presenteres for arbeidsgivers forhandlingsutvalg. Det er forhandlingsutvalget som utarbeider endelig tilbud.
4. Utsveksling av tilbud og krav
5. Forhandlinger med hver enkelt arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Fortløpende underskriving av protokoller.
6. Evaluering

Lederstillinger

Lønn til kommunedirektør og øvrige ledere i forhandlingskapittel 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 fastsettes etter forhandlinger i henhold til de respektive kapitlenes hjemmel i Hovedtariffavtalen.

Ansvarlig for gjennomføring av de aktuelle forhandlinger:

Forhandlingsutvalget	-	HTA kap. 3.4.2 og 3.4.3
Kommunedirektør	-	HTA kap. 3.4.1
Ordfører	-	HTA kap. 3.4.1 (rådmannens lønn)

Alle ordinære lønnsforhandlinger i alle forhandlingskapitler gjennomføres om høsten. Ved behov (rekruttere/beholde eller **vesentlig** endring i ansvarsområde) kan det gjennomføres særskilte forhandlinger.

TYPE LOKALE TILLEGG - MED KRITERIER FOR Å FÅ DISSE

Hovedtariffavtalen har egne kriterier for de ulike kapitlene (kap. 3, 4 og 5)

Type lokale tillegg:

1. Kompetansetillegg – *beskrives i kap. 7*
2. Funksjonstillegg
3. Personlige tillegg
4. Markeds- og rekrutteringssituasjon – *beskrives i kap. 6*

FUNKSJONSTILLEGG

Funksjonstillegg er et lønnstillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar osv. og gis for den perioden funksjonen varer i virksomheten eller så lenge den aktuelle ansatte innehar funksjonen. Leder ved arbeidsted der det er gitt funksjonstillegg, er ansvarlig for eventuell videreføring av tillegget dersom den aktuelle ansatte slutter.

PERSONLIGE TILLEGG

Følgende kriterier benyttes som grunnlag for vurdering av personlig avlønning:

- *Endringsorientering*: innsats for å forbedre rutiner/praksis, eksempelvis fokus på å utnytte digitale verktøy og vilje til å endre arbeidsprosesser som følge av digitalisering
- *Samarbeidsevne*: evne og vilje til å lytte til andre og dele kunnskap, åpenhet for tverrfaglig arbeid og helhetlige løsninger
- *Positive bidrag* til arbeidsmiljøet
- *Serviceinnstilling* og brukerorientering

Kriterier for personlige tillegg for ledere:

- *Pådriver for digitalisering og endring/forbedring* av arbeidsprosesser
- Bidra til *delingskultur*
- Etablerer gode *informasjonsrutiner* og beslutningsstrukturer
- Fokus på *kontinuerlig forbedring*
- Fokus på godt *arbeidsmiljø*
- Tilrettelegger for *kultur som oppmuntrer til innovasjon* og endringsevne
- *Lojalitet*
- Ivaretar *kontakt* med brukere og samfunnet
- Ser utfordringer og *iverksetter* tiltak
- Økonomisk oversikt og *god ressursforvaltning* i forhold til gitte rammer.

6. REKRUTTERE OG BEHOLDE

Andøy kommune skal ha et konkurransedyktig lønnsnivå – både for nyansatte og ansatte med lang fartstid i Andøy kommune. Det vises ellers til Andøy kommunes rekrutteringsstrategi, HTAs bestemmelser og rådmannens myndighet til å fastsette konkrete, midlertidige rekrutteringstiltak i situasjoner det er spesielt utfordrende å rekruttere/beholde kvalifiserte arbeidstakere.

Generelle betingelser for leger:

1. Utdanningspermisjoner for leger med relevant spesialitet: Det gis rett til 4 måneders utdanningspermisjon med lønn per 5-årsperiode, jfr. SFS 2305, § 11.4
2. Det gis praksiskompensasjon for deltakelse på obligatoriske kurs for spesialister eller leger som går i et utdanningsløp for å bli spesialist. Alternativt permisjon med lønn for leger som kun har sin inntekt som fastlønn (rene fastlønnsavtaler).
3. Leger som har hatt nattevakt gis mulighet til fri den påfølgende dag.
4. Honorar for veiledning av LIS 1 (turnusleger) er kr. 10 000 pr. måned.
5. Når en lege overtar listansvar for annen fraværende lege får legen velge mellom fastlønn, eller skrive timer med takst ihht SFS 2305.

Ved **rekruttering av leger** skal Andøy kommune tilby legen valg mellom 3 ulike avlønningsordninger:

- a) Lav fastlønn og full Helfo-refusjon
- b) Medium fastlønn – halv Helfo-refusjon
- c) Høy fastlønn – ingen/lav Helfo-refusjon

7. KOMPETANSE

KOMPETANSETILLEGG

Tillegg som gis for **relevant** kompetanse utover det som normalt kreves for den stillingen medarbeideren har. Det kan være:

- Utdanning og tilleggsutdanning
- Utvikling av egen kompetanse i tråd med tjenestens behov
- Erfaring og realkompetanse

Spesielt for arbeidstakere i kap. 4:

Det gis lønnstillegg til arbeidstakere som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning. Dette er i hht studiebelastning/studiepoeng tilsvarende:

- 1 års relevant videre-/etterutdanning (60 stp.) = kr. 22 000 i årslønnsøkning.
- 6 mnd. relevant videre- og etterutdanning (30 stp.) = kr. 11 000 i årslønnsøkning.

Det kan ikke gis økonomisk kompensasjon flere ganger for samme utdanning. Dvs. at man **enten** gis kompensasjon i hht tilleggene ovenfor **eller** at utdanning inngår i grunnlag for innplassering i bestemt stillingsgruppe. Se ellers HTA kap. 4.2.4.

For enkelte profesjoner/yrkesgrupper med minst 1-årig (60 stp) videreutdanning gir Andøy kommune avlønning for spesialistutdanning. Det forutsettes at fagene bygger på den ansattes grunnutdanning og at en arbeider innen fagfeltet der en har sin videreutdanning.

Det vil være mulig å både få avlønning for spesialistutdanning og ha kompetansetillegg, men ikke for samme utdanning.

Det gis ikke spesifikke kompetansetillegg i kap 3 og 5, men kompetanseheving vurderingsgrunnlaget for lønnsfastsettelsen og videre lønnsjustering.

Annen kompetanse – som ikke gir studiepoeng – vil kunne prioriteres ved lokale lønnsforhandlinger.

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HKDIR)

Direktoratet fører tilsyn med og utvikler kvaliteten på norske utdanninger, og godkjenner utenlandsk utdanning for bruk i Norge. Utdanning i Andøy kommune skal i hovedsak være HKDIR-godkjent. Andøy kommune forutsetter at alle ansatte forhåndssøker om HKDIR-godkjenning på utenlandske vitnemål. Det anbefales at utdanning fra utlandet oversettes og vurderes av Udir.

8. SENIORPOLITIKK

Seniorpolitiske tiltak i form av fritid er ment som en motivasjon og avlastning for ansatte som synes det er krevende å fortsatt stå i jobb etter fylte 62 år.

Kommunestyret har derfor vedtatt å gi fast ansatte arbeidstakere i Andøy kommune mulighet til å velge ett av følgende alternativ fra man fyller 62 år:

- a) 1 uke ekstra fritid med lønn eller
- b) Redusert arbeidstid inntil 37,5 timer årlig

Avtalen gjelder fra den måneden man fyller 62 år. For de som går av med AFP/uførepensjon/alderspensjon det aktuelle året, foretas en forholdsmessig avkortning i tiltakene, dvs en forholdsvis (månedsvise) reduksjon. For de som er sykemeldte, foretas det også en forholdsmessig avkortning i tiltakene. Ferieloven gjelder kun for lovfestet ferie, og de seniorpolitiske tiltakene omfattes ikke av ferieloven. De er avtalt lokalt, og arbeidstaker har ikke krav på ekstra ferie/lønn ved sykemelding. Fritiden kan heller ikke overføres til neste år. Arbeidstakere i deltidsstillinger gis ovenstående fritid ihht stillingsstørrelse

9. ANDRE FORHOLD SOM PÅVIRKER LØNNSFASTSETTELSE

Konstituering

Ved pålagt stedfortjenertjeneste i høyere lønnet stilling (der arbeidstaker overtar stillingens **fulle** arbeids- og ansvarsområde) med en varighet lengre enn én uke, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag. Ved ledighet i en stilling i mer enn 1 måned skal det som hovedregel foretas konstituering i stillingen.

Stedfortjenertjeneste/midlertidig økt ansvar

Ved pålagt stedfortjenertjeneste der vedkommende **ikke** utfører alle arbeidsoppgavene/ikke er pålagt **hele** ansvaret som er tillagt stillingen, beslutter arbeidsgivers forhandlingsutvalg hva som er en passende godtgjøring.

Omplassering

- Ved omplassering til lavere lønnet stilling pga. omorganisering, sykdom, rasjonalisering eller andre grunner som **ikke** skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning. Hjemmel: HTA kap 1 § 3.4.1
- Arbeidstaker som **etter avtale** med kommunen går over til lavere lønnet stilling, kan som en personlig ordning beholde **inntil** sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen. Avgjørelsen fattes i forhandlingsutvalget.