

1 Lønspolitikken i Sunnfjord kommune

2 Mål og innhald i lønspolitikken

Lønspolitikken skal vere ein del av Sunnfjord kommune sin arbeidsgjevarpolitikk. Lønspolitikken skal sørge for ein rettferdig og forståeleg lønsutvikling og lønsdifferensiering mellom tilsette, ut over det som kjem fram av sentrale tariffavtalar.

Lønspolitikken skal vere eit verkemiddel til å utvikle kompetanse, rekruttere og behalde arbeidstakarar, vise korleis utvida ansvar vert løna og fremje likeløn og likelønsutvikling.

Lønspolitikken skal vise kva vilkår ein nyttar for å gje lønstillegg og korleis lønstillegg vert gitt. Det same forskjellige typar godtgjersle

Lønspolitikken skal drøftast årleg og ha fullstendig gjennomgang minimum kvart fjerde år.

Partane skal vere samde om lønspolitikken.

3 Type lønstillegg

Lokale lønstillegg og godtgjersle kan gjevast på ulike måtar.

- **Generelle tillegg**
Er eit tillegg som gjeld alle innafor eit lønskapittel.
Eksempel alle tilsette i lønskapittel 5 får 3% i lønsauke ved lokale forhandlingar.
- **Gruppetillegg**
Er eit tillegg som gjeld tilsette innafor einskilde stillingar, einingar, lokalsjon.
Det kan vere alle lærarar for kr xx, pedagogiske leiarar får kr xx, fagarbeidarar ved Omsorgsentra får kr xx.
- **Individuelle tillegg**
Er eit personleg tillegg som gjeld ein tilsett eller fleire tilsette på namn.
Dette kan vere rekrutterings- og stabiliseringstillegg, bruk av tilleggsansiennitet.
- **Ved å opprette eller endre lokale lønsordningar**
Dette kan vere kompetansetillegg, funksjonstillegg, tillegg for utføring av særskilde oppgåver, diverse beredskap og vaktordningar.
- **Godtgjersle**
Dette kan vere klesgodtgjersle, bruk av eigen bil, telefon m.v.

4 Vilkår for lønstillegg

4.1 Årlege lønsforhandlingar

Alle arbeidstakarar vert omfatta av årlege lønsforhandlingar.

- I lønskapittel 3 (leiarar) skjer dette lokalt i kommunen.
- I lønskapittel 5 (til døme legar, psykologar, ingeniørar, rådgivarar, jordmødre) skjer dette lokalt i kommunen.
- I lønskapitel 4 (øvrige tilsette) skjer dette sentralt, men her kan partane bli samde om at det og skal skje lokale lønsforhandlingar i kommunen.

4.2 Kompetanse

Det er eit mål at tilsette skal utvikle kompetansen sin for å auke kvaliteten i tenestene. I Sunnfjord kommune kan kompetanseheving vere grunnlag for lønstillegg. Kompetansebehovet vil vere ulik mellom sektorane, og skal komme til uttrykk i kommunen/sektorane/einingane sine planar.

Lønstillegg kan bli gitt ved relevant:

- Kompetansetillegg ved etter- og vidareutdanning.

Det omfattar:

- Kompetansetillegg med studiepoeng
- Kompetansetillegg utan studiepoeng
- Utvida kompetansetillegg.
- Opprykk til ny stillingskode

4.3 Oppgåver og ansvar

Tilsette som tek på seg oppgåver og ansvar som normalt ikkje ligg til stillinga, skal i samband med utvidinga av desse, få avklart om dette får lønsmessige konsekvensar.

Det som er aktuelt her er:

- Å ta på seg oppgåver og ansvar av eit vesentleg omfang som ligg ut over stillinga sitt innhald eller det ein kan pårekna ligg til stillinga
- Det har oppstått ein ekstraordinær situasjon, som medfører eit auka ansvar/oppgåver
- Å ta på seg funksjonar
- Å bli innplassert i avansementstilling

Utviding av arbeids- og ansvarsområdet skal vere tydeleg definert, og partane skal vere samde om justering av løn og andre vilkår før endringa tek til.

Om endringane er mellombelse skal lønsauken og vere mellombels.

4.4 Likelønn

Tilsette skal i utgangspunktet ha lik lønn og lik lønsutvikling for arbeid av lik verdi ut frå tilsette si utdanning og ansiennitet. Samstundes vil både sentrale tariffbestemmelsar og lønsrelasjonar mellom

sektorane og rekrutteringssituasjonen, føre til at løn kan vere ulik. Det er viktig for kommunen å utlikne utilsikta skeivheter som kan oppstå mellom grupper og einiskilde tilsette. Derfor kan lønstillegg bli gitt for å utligne slike skeivheter

4.5 Rekruttere og behalde

For å sikre kvaliteten i tenesteproduksjonen er det naudsynt for kommunen å rekruttere og behalde tilsette. Det vil til ulik tid vere ulik trong for kompetanse både på individ- og gruppenivå, og det kan vere ulike rekrutteringsutfordringar internt i kommunen. Lønspolitikken lyt ta omsyn til dette. Lønstillegg og tilleggsansiennitet kan bli gitt for å:

- Rekruttere og behalde tilsette både på individ og på gruppenivå

5 Prioriteringar i perioden 01.01.2024 – 31.12.2027

Område	Tiltak	Forklaring	Frist
Rekruttere og stabilisere	Lage lønssystem som fremmar rekruttering og stabilisering	- Har over fleire år laga system som er kompetansefremmande. Bør bruke tid på å lage system som sikrar rekruttering og stabilisering.	31.12.2027
	Synleggjere lønssystema våre betre	- Må vere opent kva som er lønstillegg for ulike stillingar mm. Heimeside, utlysingstekster og liknande. Jf. og krav i ny arbeidsavtale.	01.01.2025
	Leiar må ha større kompetanse om lønssystemet	- Leiarar skal kjenne lønssystemet, lokalt og sentralt, og vite handlingsrommet dei har. - Lønsvurdering skal vere ein naturleg del av alle rekrutteringsprosessar	01.01.2025
Kompetanse	Revisjon av kompetanse-lønsordningane	- Vurdere eksisterande ordningar og evt utarbeide nye ordningar.	31.12.2025
	Modell for opprykk i stillingskode	- Må tilpassast tariffavtalen kap. 4.0 merknad 5 - Utvikle lokale stillingskodar/avansementkodar (rapporteringsnemningar i HTA) for å sjå samanheng mellom opprykk frå 3-4-5 åring herunder master.	01.01.2025
	Utvikle kompetanseplanar som arbeidsgjevar og tilsette kan halde seg til.	- Sektorane og einingane skal ha ein kompetanseplan som tilsette skal kunne innrette seg etter for å få lønsauke. Må vere tilgjengeleg og relevant for alle.	31.06.2025

Område	Tiltak	Forklaring	Frist
Oppgaver og ansvar	Bruk av avansementsstillinger og funksjonar	<ul style="list-style-type: none"> - Kartlegge oppgaver/stillingar som kan vere aktuelle for avansementstillinger. - Gjennomgang og revisjon av funksjonar i grunnskulen 	31.12.2025
Likeløn	Avklare kva stillingar som skal innplasserast i lønkapittel 4 eller 5.	<ul style="list-style-type: none"> - Inkluderer spesielt stillingar på PPT og barnevern. 	01.01.2026

Fram drift/handsaming:

- Utkast frå Arbeidsgruppa drøfta 20. juni 2024.
- Handsama i leiargruppa 1.7.2024.
- Drøfting mellom partane 6. september 2024 og deretter vedteke.