

# Lønspolitikken i Sunnfjord kommune

## 1 Mål og innhald i lønspolitikken

Lønspolitikken skal vere ein del av Sunnfjord kommune sin arbeidsgjevvarpolitikk. 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.

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

Partane skal vere samde om lønspolitikken.

## 2 Type lønstillegg

Lokale lønstillegg kan gjevast på ulike måtar.

- Generelle tillegg
- Gruppetillegg
- Individuelle tillegg
- Ved å opprette eller endre lokale lønsordningar

## 3 Vilkår for lønstillegg

### 3.1 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, men bør komme til uttrykk i kommunen sine planar. Lønstillegg kan bli gitt ved relevant:

- etter- og vidareutdanning
- anna kompetanseheving

### 3.2 Oppgåver og ansvar

Tilsette som tek på seg oppgåver og ansvar som normalt ikkje ligg til stillinga, skal i samband med utvidinga 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
- 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.

### 3.3 Likelønn

Tilsette skal i utgangspunktet ha lik lønn og lik lønsutvikling for arbeid av lik verdi. Samstundes vil både sentrale tariffbestemmelsar og lønsrelasjonar mellom sektorane og rekrutteringssituasjonen føre til at løn aldri vil vere lik. Det er viktig for kommunen å ha eit rom for å utlikne utilsikta skeivheter som kan oppstå mellom grupper og einskildtilsette. Lønstillegg kan bli gitt for å:

- Harmonisere utilsikta skeivheter
- Sikre lik lønsutvikling for arbeid av lik verdi

### 3.4 Rekruttering

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 kan bli gitt for å:

- Rekruttere og behalde tilsette både på individ og på gruppenivå

## 4 Prioriteringar i perioden 01.01.2020 – 31.12.2023

Status	Mål
Ulike prinsipp og system for leiarløn i dei fire kommunane.	Utarbeide lønssystem for leiarløn i Sunnfjord kommune.
Lønnsforskjellar mellom tilsette i HTA kap 5.	Utjamne lønsforskjellar innan sektorane slik at det er lik løn for arbeid av lik verdi.
Lønnsforskjellar mellom tilsette pga. tidlegare lønsordningar i HTA kap 4.	Etablere lønsordningar etter vurdering av dei som gjeld i dei gamle kommunane.  Utlikne urimelege skeivheter
Vurdere gjeldande avtalar og etablere nye	Etablere avtalar om særskilte løns- og arbeidsvilkår