

Saksnummer	Utval	Møtedato
011/24	Administrasjonsutval	27.08.2024
059/24	Formannskapet	27.08.2024

Saksbehandlar: Markus Schröder Bjørnseth
Sak - journalpost: 24/269 - 24/29503

Lønnspolitisk plan 2024 - 2026

Kommunedirektøren si innstilling:

Lønnspolitisk plan 2024 - 2026 blir godkjent.

27.08.2024 Administrasjonsutval

Njål Sikveland (Ap) bad om gruppemøte, men trakk dette og ønsker å ha gruppemøte når saka kjem til behandling i formannskapet.
Kommunedirektøren si innstilling blei samrøystes vedteke.

PSU- 011/24 Vedtak:

Lønnspolitisk plan 2024 - 2026 blir godkjent.

27.08.2024 Formannskapet

Kommunedirektøren si innstilling blei samrøystes vedteke.

FS- 059/24 Vedtak:

Lønnspolitisk plan 2024 - 2026 blir godkjent.

Bakgrunn for saka:

Hovedtariffavtalen forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk i kommunen, og at denne gjøres kjent for alle ansatte. Lønnspolitikken skal skape forutsigbarhet og gi ansatte mulighet til å innrette seg etter den. Arbeidsgiver utformer den lokale lønnspolitikken etter drøftinger med tillitsvalgte. Partene skal likevel tilstrebe enighet om kriteriene. Som et

personalpolitisk virkemiddel skal lønnspolitikken blant annet bidra til å rekruttere og beholde ansatte, stimulere til kompetanseutvikling, fremme likestilling, motivere til heltid og bidra til kvalitativt gode tjenester.

Lønnspolitisk plan ble i sin nåværende form første gang vedtatt i 2018, og har siden blitt jevnlig oppdatert i tråd med Hovedtariffavtalens bestemmelser. Våren 2024 har arbeidsgiver invitert de ansattes organisasjoner til drøftinger om revisjon av planen. Det har vært gjennomført flere møter med de hovedtillitsvalgte, som har fått oversendt utkast til planen og gitt sine skriftlige innspill. Revidert planutkast har også blitt oversendt alle de ansattes organisasjoner, som har fått anledning til å gi sine innspill. De som har benyttet muligheten til å fremme kommentarer og gi innspill er Fagforbundet, UDF, Delta, NSF, FO, Norsk Fysioterapeutforbund og Den Norske Legeforening.

Vurdering:

Lønnspolitisk plan skal hjelpe Hå kommune å nå målsetningen om å ha tilstrekkelig kvalifisert kompetanse til å utføre det samfunnsoppdraget vi er satt til. Kommunens lønnspolitikk skal besvare de lønsmessige primærutfordringene gjennom å sikre et grunnlønnsnivå som lar oss rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, å godtgjøre kompetanseheving på en måte som motiverer ansatte til videreutvikling, og å belønne meransvar. Å være attraktiv arbeidsgiver handler likevel om mye mer enn lønn, blant annet omdømme, arbeidsmiljø, innovasjonsevne, utviklingsmuligheter, fagmiljø, medarbeiderskap og ledelse.

«Lønnspolitisk plan 2024 – 2026» viderefører hovedlinjene fra tidligere planer. Strukturen er endret for å gjøre den mer oversiktlig og enklere tilgjengelig. Planen består av tre hoveddeler, der den første omhandler avtaleverket og forhandlingsordningen, den andre omhandler kompetanse og rekruttering, og den tredje omhandler lønn og annen godtgjørelse. Oversikten med lønnstabeller og -tillegg, samt videreutdanninger som gir kompetansetillegg, er plassert i egne vedlegg som kan oppdateres fortløpende.

Planen gis varighet på to år, og skal revideres i etterkant av hovedtariffoppgjørene i kommunesektoren. Det er bare under disse hovedoppgjørene at partene reviderer hele tariffavtalen. I forbindelse med dette kan de foreta endringer som det er nødvendig at den lokale lønnspolitikken innretter seg etter og gjenspeiler.

Hå kommune vil motivere til ansattes videre-/utdanning, og godtgjør flere fag enn tidligere med kompetansetillegg og/eller særskilt lønn. Dette gjelder både for høyskolegrupper og fagarbeidere. Stadig flere utdanningsløp blir organisert som mastergrader. Hå kommune godtgjør nå flere mastergrader selv om dette ikke er påkrevd i stillingsutlysningen. Listen med fag som gir uttelling i form av spesialkode og/eller kompetansetillegg er utvidet i tråd med faglige behov og utviklingen i samfunnet. I tillegg godkjennes noen videre-/utdannelse som helt eller delvis baserer seg på kurs og sertifiseringer. Det åpnes i enda større grad enn tidligere for at ansatte kan søke om å få godtgjort kompetanse som ikke omtales i planen. Ledere får nå godtgjort masterutdanning i ledelse, uavhengig av om

denne er gjennomført i regi av arbeidsgiver eller på eget initiativ.

Videre har Hå kommune valgt ikke å videreføre enkelte funksjonstillegg der man legger til grunn at dette ansvaret ligger til ansattes grunnkompetanse og -stilling, eller de ikke lenger gjenspeiler organiseringen av tjenesten. Ingen ansatte skal oppleve lønnsnedgang på grunn av dette, men i fremtiden vil nyansatte ikke motta de samme tilleggene. Vi har også valgt å fjerne flere rekrutteringstillegg, og vil heller overføre den lønsmessige fordelene fra tilleggene på grunnlønn i form av lokale stiger. Dette gjøres for enklere å synliggjøre og markedsføre hva ansatte faktisk kan forvente å tjene i Hå kommune. Heller ikke her vil ansatte oppleve lønnsnedgang, og kommunen opprettholder sin rekrutteringsevne. Partene har også blitt enige om å etablere et nytt ansvarstillegg for ansatte som påtar seg å bistå leder i dennes oppgaver. Et slikt tillegg kan både stimulere til avansement, og samtidig avlaste lederrollen.

Hå kommune har drøftet tiltak som underbygger målsetningen om mer heltidsarbeid, og ellers ordninger innrettet mot å godtgjøre ubekvem arbeidstid. I forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2024 ble tariffpartene i kommunesektoren enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal arbeide med stimuleringsordninger, tiltak og løsninger for en heltidskultur. Dette arbeidet skal slutføres innen utgangen av januar 2025. Hå kommune har sammen med de tillitsvalgte blitt enige om å avvente føringer fra tariffpartene sentralt, før man etablerer ytterligere lokale tiltak.

Lønnspolitisk plan er en strategisk plan, og ikke en ekstra lønnsforhandling. Det følger derfor ikke med penger ved revisjon av planen. Dette betyr at noen tiltak må fremforhandles av potten under lokale forhandlinger høsten 2024 for å kunne gis virkning. Dette gjelder særlig tiltak som også får virkning «bakover» for eksisterende ansatte. Et eksempel er at prinsippet om kompetansetillegg er nedfelt i planen. Noen av de ansattes organisasjoner har ønsket seg å utvide tillegget fra kr 10.000 til kr 12.000,- slik Time kommune praktiserer. Dette tiltaket vil ha en årlig kostnad på ca. 1 million kroner ikke medregnet sosiale kostnader, og er derfor noe partene ikke kan realisere utenfor lønnsforhandlingene. Et annet eksempel er ønsket om å etablere et funksjonstillegg for veiledere. Ordningen med funksjonstillegg for meransvar er etablert, men partene må eventuelt enes om hvordan en slik innretning skal være. En rekke tiltak som partene har drøftet under revisjon av planen faller på denne måten innenfor de prinsipielle rammene av planen, men kan først realiseres under årets lønnsforhandlinger. Noen av de ansattes organisasjoner ville ideelt sett at tiltakene i Lønnspolitisk plan ble realisert separat gjennom tilføring av særskilte midler. Dette har kommunedirektøren ikke funnet økonomisk rom for.

Tiltak som er foreslått av de ansattes organisasjoner, men som Hå kommune ikke ser hensiktsmessig, er blant annet kompetansetillegg for ansatte i kapittel 5, at fagkompetanse lønnes uavhengig av arbeidssted og relevans, masterstige for assisterende styrere med mastergrad i ledelse, og spesialkode for pedagoger i barnehage.

Denne planen omhandler blant annet godtgjørelse av kompetanse, og har som mål å

stimulere til ansattes kompetanseheving. Hå kommune er avhengig av strategisk kompetanseplanlegging i tråd med virksomhetens fremtidige behov. Dette vil bidra til ytterligere å styre kompetansetillegg, opplæringstiltak, stipendordninger, samt grunnlønn for grupper det er eller vil bli særskilt vanskelig å rekruttere. Strategisk kompetanseplanlegging blir tema i den nye kompetanseplanen som skal utarbeides.

Vedlegg:

Lønnspolitisk plan 2024 - 2026

Vedlegg 1 og 2