

Lønnsplan for Lund kommune



2020 – 2022

Administrasjonsutvalget, 25. jan 2022

Innhold

1. INNLEDNING	3
AVTALEVERK	3
2. FORMÅL MED LØNNSPLAN	3
GENERELT	3
RETTFERDIG LØNN	3
FLEKSIBEL – NYTENKENDE – UTVIKLENDE	3
REKRUTTERING, TA VARE PÅ OG SENIORTILTAK	3
LEDERSTILLINGER	3
3. VEIVISERE FOR GOD LEDELSE I LUND KOMMUNE	4
4. LOKALE FORHANDLINGER	4
DRØFTINGER	4
FORHANDLINGER ETTER HTA 4.A.1 : (LOKALE FORHANDLINGER)	4
FORHANDLINGER ETTER HTA : 4.A.2 (SÆRSKILTE FORHANDLINGER)	4
FORHANDLINGER ETTER HTA : 4.A.3 (REKRUTTERE OG BEHOLDE)	4
LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA : 5 (LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV)	4
FORHANDLINGER ETTER HTA : 3.4 (LEDERE)	4
5. LOKALE ORDNINGER	5
5.2 EGNE ORDNINGER FOR ANSATTE INNEN OPPVEKST- OG KULTURETATEN OG HELSE- OG OMSORGSETATEN	5
5.3 TILPASNING TIL UNDERVISNINGSPERSONALET/LIVSFASETILTAK	5
5.4 TILLEGG – RELEVANT FORMELL UTDANNING – GJELDER KUN FAST ANSATTE I KAP. 4	6
5.5 LEDERE I HO OG OK ETATEN:	6
5.6 GJELDENDE LØNNSSTIGER	6
6. DIVERSE	6
REKRUTTERINGSTILTAK:	7
LØNN TIL DOMSMENN MED MER:	7
7. SENIORPOLITIKK	7
8. RULLERING AV PLANEN	8

1. Innledning

Avtaleverk

Lund kommune bygger sin lønnspolitikk på Hovedtariffavtalen (HTA) og Hovedavtalen (HA) sine bestemmelser (inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene). Lokal handlefrihet som er gitt av sentrale parter i tariffoppgjør er også viktig for å utforme en lokal lønnsplan.

2. Formål med Lønnsplan

Generelt

- Å synliggjøre de mål og prinsipper kommunen styrer etter ved fastsetting av lønn.
- Å være konsekvent og systematisk i fastsetting av individuell lønn og lønnsnivå.
- Å gjøre kjent de prinsipper og regler som gjelder ved fastsetting av lønn.

Rettferdig lønn

- a) Lønn skal avspeile krav om kompetanse, ansvar og arbeidsområde.
- b) Det skal legges vekt på stedfortrederfunksjonen. Her skal reglene i HTA § 13 følges. (Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.)
- c) Personlig innsats og dyktighet skal vektlegges.
- d) Engasjement (samarbeid og miljøskapende) som resulterer i gode tiltak, skal vurderes positivt ved lokal lønnsfastsetting.
- e) Fastsetting av lønn skal være kjønnsnøytral, livsfasenøytral og sikre lik lønn for likeverdig arbeid.
- f) Erfaring, kontinuitet og egen fagutvikling skal vektlegges.

Fleksibel – nytenkende – utviklende

- a) Når en medarbeider, etter avtale med sin leder, tar initiativ for å øke kompetansen gjennom etter-/videreutdanning samt egen fagutvikling i tråd med kommunens behov, skal dette ha en positiv effekt for lønnsutviklingen.
- b) Hvis kommunen etter avtale yter vesentlig økonomisk støtte i forbindelse med utdanning er hovedregelen at det inntreer en bindingstid på to år. Hvis vedkommende slutter før bindingstiden er over skal et forholdsmessig beløp betales tilbake til arbeidsgiver, jf. søknadsskjema og HTA § 14-3.
- c) Når medarbeidere viser en fleksibel holdning i forhold til arbeidsoppgaver og tidsbruk i utvikling av avdelingen, skal dette vurderes positivt.
- d) Når medarbeidere har en aktiv innstilling til å øke kvalitet og service innen sitt arbeidsfelt, skal dette vurderes positivt.

Rekruttering, ta vare på og seniortiltak

- a) Ved utlysning og tilsetting kunne tilby lønn som ligger på rett markedsmessig nivå.
- b) Ved rekruttering kunne tilby hele stillinger – alternativt store stillingsbrøker. Særskilt gjelder dette for helsefaglig personell. Hvis man takker ja til stilling i 100 %, forventer arbeidsgiver at man ikke søker om redusert stilling uten at man har riktige grunner til dette, jf. AML. Kommunen har som mål ha flest mulig heltidsstillinger.
- c) Sørge for at alle medarbeiderne får del i en viss lønnsutvikling
- d) Være villig til å sette i verk særskilte tiltak for å rekruttere/holde på personell f.eks. etter- og videreutdanning som er særlig konkurranseutsatt.
- e) Sette i verk tiltak for å holde på seniorgruppa fram til pensjonsalderen.

Lederstillinger

- a) Ledere blir vurdert etter: oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, utøvelse av lederskap, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft (HTA § 3.4).
- b) Nivå på lederlønn må være konkurransedyktig i markedet i forhold til nivået i Dalane og Flekkefjord kommune.
- c) Ledere skal i prinsippet lønnes høyere enn medarbeiderne sine.

3. Veivisere for god ledelse i Lund kommune

Veivisere for lederatferd er en konkretisering av 10 punkter for god ledelse. De er utformet for å vise hva som kan være kjennetegn på daglig og praktisk lederatferd og viser retning for lederskap som stiller krav, støtter og utfordrer.

- At vi alltid har medarbeiderens, tjenestemottaker og innbyggernes behov i fokus
- At vi engasjerer tjenestemottaker i løsningen av egne behov
- At vi fokuserer på nyorientering og utvikling
- At vi engasjerer oss i dialogen og den gode samtalen
- At vi er prestasjons- og resultatorientert
- At vi tar et aktivt ansvar for helheten i tjenesteyting og samfunnsbygging
- At vi gir medarbeiderne ansvar for egen arbeidshverdag
- At vi er synlige, engasjerte og bryr oss
- At vi har tillit til og støtter andres vurderinger og beslutninger
- At vi etterlever de etiske retningslinjene
- At vi er gode rollemodeller for de vi skal lede

4. Lokale forhandlinger

Drøftinger

De lokale parter avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte minst en gang pr. år. Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens totale situasjon (gjelder ikke kap. 4), lønnspolitiske retningslinjer og bruk av HTAs forhandlingsbestemmelser.

Forhandlinger etter HTA 4.A.1 : (Lokale forhandlinger)

Lokale forhandlinger skal gjennomføres etter god forhandlingsskikk som bl.a. betyr:

- a) Først drøftingsmøte mellom HTVene og Lønnsforhandlingsutvalget etter sentrale forhandlinger, men før de lokale forhandlingene begynner. Frister og fremdriftsplan bestemmes.
- b) Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede potten – dvs. ca. 50 %.
- c) Tilbudet skal også omfatte kommunens tilbud til de uorganiserte.
- d) Organisasjonene argumenterer i forhandlinger for krav som ikke er innfridd før kommunen framsetter nytt tilbud.
- e) Organisasjonene blir så langt som råd orientert om tilbud som blir gitt til andre arbeidstakerorganisasjoner etter at de forbundsvise forhandlingene er gjennomført.
- f) Underskriving av protokoller blir gjort etter at hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.
- g) Blir en ikke enige gjelder sentralt avtaleverk.

Forhandlinger etter HTA : 4.A.2 (Særskilte forhandlinger)

Disse forhandlingene gjennomføres i samsvar med HTA.

Forhandlinger etter HTA : 4.A.3 (Rekruttere og beholde)

Disse forhandlingene gjennomføres i samsvar med HTA.

Lokale forhandlinger etter HTA : 5 (Lokalt lønns- og stillingsregulativ)

Disse forhandlingene gjennomføres i samsvar med HTA.

Medarbeidere ansatt etter 01.05. har ikke automatisk rett til lønnsøkning i ansettelsesåret. Dette gjelder også ansatte som er i alle andre typer permisjoner enn lønnet svangerskapspermisjon.

Forhandlinger etter HTA : 3.4 (Ledere)

Lokal lederstruktur i Lund kommune:

Medarbeidere ansatt etter 01.05. har ikke automatisk rett til lønnsøkning i ansettelsesåret. Dette gjelder også ansatte som er i alle andre typer permisjoner enn lønnet svangerskapspermisjon.

Kap. 3.4.1 – toppledere:

Kommunedirektør, kommunalsjef økonomi, kommunalsjef OK, kommunalsjef HO, kommunalsjef PNM.
Blir en ikke enige gjelder arbeidsgiver sitt siste tilbud.

Kap. 3.4.2 – andre ledere

- Sentraladministrasjon: ingen
- OK-etat: de 4 rektorene, rektor kulturskolen, styrer Heskestad og Hovsherad barnehage.
- HO-etat: avd.leder sykehjem, avd.leder Hjemmetjenester og leder for helseavdelingen
 - (kommuneoverlege 1), avd.leder Bo og avlastning, Ledende rådgiver Helse- og omsorg.
- PNM-etat: ingen

Vurdering av ovennevnte stillinger skjer årlig, og vurderingen skjer bl.a. på følgende kriterier:

- a) Endret ansvarsområde
- b) Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- c) Utøvelse av lederskap
- d) Betydelige organisatoriske endringer - Behov for å holde på kvalifisert arbeidskraft.

5. Lokale ordninger

I alle punkter tas utgangspunkt i 100% stilling, annet er spesifisert i dokumentet.

5.1 Studenter

Vanlig sykepleier-/vernepleierutdanning/barnehagelærer:

Bestått 1. året	85 % av grunnlønn
Bestått 2. året	90 % av grunnlønn
Er i gang med 3. året	95 % av grunnlønn

Desentralisert høgskoleutdanning

Bestått 1. og 2. året	85 % av grunnlønn
Bestått 3. året	90 % av grunnlønn
Er i gang med 4. året	95 % av grunnlønn

Annen utdanning :

Bestått med 2 år på høgskole (helse/sos.faglig/pedagogisk)	85 % av grunnlønn
Bestått med 3 år på høgskole	90 % av grunnlønn
Avsluttet en høyskoleutdanning og går i en stilling hvor en får brukt sin utdanning	95 % av grunnlønn

De som er under utdanning dokumenter dette ved framvise vitnemål/karakterutskrift.

5.2 Egne ordninger for ansatte innen oppvekst- og kulturetaten og helse- og omsorgsetaten

- a) Pedagogisk leder i barnehage gis et årlig funksjonstillegg på kr. 20.000.
- b) Barnehagelærere i fast stilling, som har minimum 30 studiepoeng spesialpedagogisk utdanning i tillegg til grunnutdanningen, får et lønnstillegg på 10.000 kr.
- c) Barnehagelærere som tar videreutdanning tilsv. 60 studiepoeng i emner som er beskrevet i rammeplanen for barnehager og som kommunen har bruk for, ytes et stipend med 15.000 kr etter skattelovens § 5.1 mot 1 års bindingstid.
- d) Sykepleiere, lærere i skole og barnehage, vernepleiere og miljøveiledere gis minimum 6 års ansiennitet ved ansettelse, forutsatt at de ikke har rett på lengre ansiennitet. De som allerede er ansatt og har lavere ansiennitet enn 6 år, løftes til 6 års ansiennitet.

5.3 Tilpasning til undervisningspersonalet/livsfasetiltak

- a) Livsfasetiltak for undervisningspersonell, jf. SFS 2213.
- b) Avtale for medfølgende undervisningspersonell til leirskoler, jf. SGS 1010.

5.4 Tillegg – relevant formell utdanning – gjelder kun fast ansatte i kap. 4.

- a) Ansatte i Lund kommune som gjennomfører relevant videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng på høyskolenivå utover grad/lønnsstige, gis et tillegg på 20.000 kr og 10.000 kr for 30 studiepoeng. Tillegget avkortes forholdsmessig for deltidsstillinger.
- b) Fullført fagskoleutdanning, avtalt med leder, gir automatisk overføring til ny kode.
- c) Ordningen gjelder med virkning ifra 1.01.2011, og gjelder kun utdanning bestått etter denne dato.
- d) Videreutdannelsen må være relevant for stillingen og **godkjent av nærmeste leder før utdanningen påbegynnes** (vedtak lagres i personalmappen).
- e) Det er den ansattes ansvar å levere dokumentasjon på gjennomført utdanning/kurs som er nødvendig som dokumentasjon i forbindelse med endring av lønn.

5.5 Ledere i HO og OK etaten:

Ledere (fast ansatte) innen HO- og OK-etaten som gjennomfører, eller har godkjent relevant lederutdanning (for OK-etaten ped. lederutdanning), gis et tillegg på 10.000 kr pr år for 30 studiepoeng, og 20.000 pr år for 60 studiepoeng. Ordningen gjelder fra og med 01.01.2017.

Tillegget legges på toppen av ordinær lønn. I forbindelse med lønnsforhandlingene skal lønnsgrunnlaget klart vise hva som er den enkeltes grunnlønn og tilleggene vedkommende har.

5.6 Gjeldende lønnsstiger.

Se avtaleverk for til enhver tid gjeldende lønnstabeller.

6. Diverse

Kontaktlærerfunksjonen :

Hver skole har kontaktlærerfunksjon. Avlønning: 22.000 kr (uavhengig av stillingsstørrelse).

Kontaktlærertjeneste for elevene :

Lærere i grunnskolen som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum 38 timer i tråd med særavtale.

Samlingsstyrer :

Hver skole har midler til samlingsstyrerfunksjoner.

Rådgiver :

Lund ungdomsskole har rådgiverfunksjon.

Avlønning i tråd med særavtaler; minimum 16.000 kr. pr. år. (uavhengig av stillingsstørrelse)

Ressursteamleder :

Hver skole har ressursteamleder som godtgjøres med 7.200 kr. pr. år. (uavhengig av stillingsstørrelse)

Spesiallærertillegg:

Lærer med godkjent spesialpedagogutdanning, og som arbeider som spesialpedagog i 50 % stilling eller mer, godtgjøres med (6.000 kr). pr. år.

Lærerspesialist

Lærerspesialist følger statlige retningslinjer. (Lærer med godkjent lærerspesialisering).

Leder SFO:

Leder SFO har et funksjonstillegg på 8.000 kr dersom ikke annen særskilt avlønning er innvilget. Leder av SFO må være pedagogutdannet.

Veiledning av lærlinger/assistenter :

Instruktør for lærling har ca ½ time pr. uke til veiledning pr. lærling.

Det kan avsettes inntil 1 time pr. uke til veiledning assistent ansatt i 100% stilling.

Renholdsansvarlig sykehjem:

Renholdsansvarlig på sykehjemmet godtgjøres med et årlig funksjonstillegg på kr. 10.000 i 100 % stilling.

Ansatte med verv som plasstillitsvalgte:

Ansatte som påtar seg eller innehar verv som plasstillitsvalgt mottar et årlig funksjonstillegg på kr. 8.000 (uavhengig av stillingsstørrelse).

Primærkontakt Haukland bo og avlasting

Ansatte med fagarbeiderutdanning, som påtar seg ansvar som primærkontakt, godtgjøres med et årlig funksjonstillegg på kr. 4.000 i 100 % stilling.

Livsgledekoordinator

Leder for livsglede-arbeidet (avdeling sykehjemmet og hjemmetjeneste) godtgjøres med et funksjonstillegg på kr. 10.000 i 100 % stilling.

Hovedverneombud (HVO)

HVO godtgjøres med et årlig funksjonstillegg på kr. 8.000 (uavhengig av stillingsstørrelse).

Rekrutteringstiltak:

- a) Full barnehagedekning i Lund kommune
- b) Fleksitid
- c) Behjelpelig med å skaffe bolig.

Lønn til domsmenn med mer:

Ansatte som deltar som legdommere/jurymedlemmer eller domsmenn i retten, får permisjon *uten lønn* fra kommunen. Den ansatte avtaler lønn direkte med retten. Slike gjøremål behandles som politiske verv og begrenses til inntil 10 dager pr. år. Ut over 10 dager avtales spesielt.

7. Seniorpolitikk

1. Ansatte som fortsetter i stillingen, kan etter fylte 62 år velge mellom følgende:

- a. Et lønnstillegg på 1.700 kr. pr. måned fra fylte 62 år og fram til avgang fra yrkeslivet. Tillegget utbetales i henhold til stillingsstørrelse og er pensjonsgivende.
- b. To ukers ekstra ferie i det aktuelle år. Følgende er gjeldende:
For ansatte i turnus:
 - En av disse ukene skal tas i forbindelse med sommerferien.
 - Resterende uke skal avvikles i samråd med arbeidsgiver og avtales i løpet av januar måned.Øvrige ansatte:
Tidspunkt for uttak av ferie avtales med arbeidsgiver. (beregnes i forhold til stillingsstørrelse)
- c. Inntil en ukes ekstra ferie i det aktuelle år og inntil 850 kr. ekstra pr. måned. Jfr. ellers pkt. a og b. Tidspunkt for uttak av ferie avtales med arbeidsgiver, jfr. pkt. e og f, dvs. i god tid før ferieavviklingen.
- d. Dersom en arbeidstaker ønsker å endre mellom utbetalinger og ekstra fri (pkt. a, b, c), kan dette kun gjøres en gang i året - pr 1.1. hvert år.
- e. Den ansatte må søke til sin leder senest 1 mnd. før vedkommende fyller 62 år.
- f. Den ansatte (ikke ansatte i turnus) må melde krav/ønske om seniorferie til leder snarest mulig, men senest to uker før ferien avvikles.

2. Ansatte som velger å arbeide etter oppnådd alderspensjon, arbeider etter ordinær lønn.

3. Etter fylte 70 år kan arbeidstaker, etter avtale med arbeidsgiver, arbeide på pensjonistlønn etter kortere kontrakter i inntil 3 mnd av gangen.

4. I samarbeid med egen leder skal en vurdere om det er behov for å søke om tilretteleggingstilskudd etter fylte 62 år. Dette kan maksimalt utgjøre kr 10.000 pr. årsverk pr. år (justeres i henhold til stillingsstørrelse). Det fylles ut søknad fra egen leder som oversendes kommunalsjef. Tilretteleggingstilskuddet kan også byttes i fritid.
5. Pensjonistlønn: det til enhver tid gjeldene regelverk, HTA, følges.

8. Rullering av planen

Planen skal følge tariffperioden som vanligvis er 2-årig. Planen skal rulleres etter at sentrale forhandlinger er gjennomført og tilpasses endringer i HTA – Hovedtariffavtalen.