



Stjørdal kommune

# Lønnspolitisk plan

01.01.2024





## Lønnspolitisk plan - Stjørdal kommune

Lønnspolitisk plan bygger på Stjørdal kommune sin visjon - et godt valg for framtida. Den lokale lønnspolitikken skal bidra til at kommunen ivaretar sitt samfunnsoppdrag. Stjørdal kommunes lønnspolitiske plan er basert på Hovedavtalen (HA), Hovedtariffavtalens (HTA) kapittel 3 samt Stjørdal kommunes arbeidsgiverpolitikk og lederavtaler. Den lokale lønnspolitikken skal bidra til å:

- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere arbeidstakere
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Den lokale lønnspolitikken skal revideres regelmessig. Bestemmelser som følger av endringer i sentrale avtaler oppdateres fortløpende. Dette gjelder også lokale kriterier drøftet iht. HTA kap. 3.2.1 og kompetansetillegg.

Alle ansatte skal være kjent med bestemmelsene i HTA og kommunens lokale lønnspolitikk, slik at det skapes forutsigbarhet.

Ansatte innplasseres i tre ulike lønnskapittel; kapittel 3 - ledere, kapittel 5 - som hovedregel ansatte med høyere akademisk utdanning og kapittel 4 - øvrige ansatte.

### 1 Startlønn

Stjørdal kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver.

Lønnsfastsettelse ved ansettelse i kapittel 3, 4 og 5 foretas i henhold til HTA, og ut fra en samlet vurdering av stillingens ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse.

Ved ansettelse i kapittel 3 og 5 har leder myndighet til å tilby lønn tilsvarende sammenlignbare stillinger i kommunen, primært innenfor egen enhet/ sektor.

For ansatte i kapittel 4 fastsettes startlønn hovedsakelig ut fra til enhver tid gjeldende garantilønnstabell. Innplassering skjer ut fra kandidatens utdanning og ansiennitet. Relevant kompetanse utover stillingens minimumskrav skal vurderes i samsvar med vedlagte kompetansetabell. Lønn utover dette begrenses til lønnsnivået for sammenlignbare stillinger, primært innenfor egen enhet/ sektor.

For alle kapittel gjelder at for tilfeller der det er behov for å tilby lønn utover ovennevnte, skal saken behandles av lønns- og forhandlingsutvalget.

Innenfor lønnspolitikkenes rammer vil det kunne oppstå tilsiktede lønnsforskjeller. Dette ut fra kommunens behov for å rekruttere og beholde nødvendig arbeidskraft for å kunne levere gode tjenester





## 2 Kompetanse og kompetanseutvikling

For å sikre kommunens fremtidige behov, må lederne legge til rette for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak. Lederne skal vektlegge målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine ansatte. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Lederne skal årlig kartlegge de ansattes kompetanse og analysere enhetens kompetansebehov på kort og lang sikt. Dette synliggjøres gjennom bemannings- og kompetanseplaner på hver enhet. På bakgrunn av dette, og etter drøftinger med de plasstillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak på enheten.

Sektorleder og kommunalsjef har det helhetlige ansvaret for å se kompetanseplaner og kompetansebehov i sammenheng i sin sektor, og på sitt område.

Ved videreutdanning skal det inngås skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver før utdanningen starter, se vedlegg. Når dokumentasjon på fullført videreutdanning foreligger, kan den som er delegert personalansvar innvilge lønnstillegg i henhold til kompetansetabellen, med virkningstidspunkt 1. januar eller 1. august.

For undervisningspersonale som tar videreutdanning gjennom KFK/Kompetanse for kvalitet gjelder egne ordninger.

Kurs/sertifiseringer som tas innenfor ordinær arbeidstid, og som er nødvendige for å opprettholde kompetanse for å utføre jobben, kvalifiserer vanligvis ikke for lønnstillegg.

Ved krav om kompetanseheving kan det i lønns- og forhandlingsutvalget fremforhandles særskilte tillegg for hele grupper.

Arbeidstakere i kap. 4 som har fullført relevant videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver, og i tråd med kommunens kompetanseplaner, innplasseres i ny lønnsramme dersom man oppfyller kravene i forhold til dette. Slik endring avgjøres av enhetsleder, i samråd med HR-enheten.

Ved endring av lønnsramme beholdes tillegg gitt i lokale forhandlinger, men man beholder ikke lokale tillegg som tidligere er gitt for utdanning som inngår i endringen av ramme.

### 2.1 Kritisk kompetanse

Kommunedirektøren har ansvaret for at det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige kompetansebehov/ kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen, herunder oversikt over turnover og tilgangen på arbeidskraft. Når arbeidsmarkedssituasjonen og kommunens behov tilsier det, kan det iverksettes tiltak for å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse/yrkesgrupper.

Det er kommunedirektørens strategiske ledergruppe som etter drøftinger avgjør om og hvor man har behov for å iverksette tiltak, eksempelvis:

- Høyere lønn
- Målrettet kompetanseheving/-endring for å møte fremtidens behov
- Tilbud om videreutdanning til ansatte
- Tilleggsansiennitet ved tiltredelse
- Økonomisk støtte under utdanning ved avtale om tiltredelse i kommunen





Innenfor lønnspolitikkenes rammer vil det kunne oppstå tilsiktede lønnsforskjeller. Dette ut fra kommunens behov for å rekruttere og beholde nødvendig arbeidskraft for å kunne levere gode tjenester.

## 3 Faglige karriereveier

Kommunen ønsker å tydeliggjøre interne karriereveier og avansementsmuligheter. Det finnes ulike karriereveier innen ulike fagområder og enheter. For eksempel prosjektoppgaver, fagansvar, fagkoordinator, ansvar for særskilte funksjoner samt nye arbeidsoppgaver. Det kan i slike tilfeller gis tillegg for tidsavgrensede oppgaver eller funksjoner.

### 3.1 Funksjonstillegg

Den enkelte leder avgjør hvem som skal tillegges funksjon som koordinator/fagansvarlig samt størrelsen på funksjonstillegg (for tiden inntil kr 30.000 pr. år).

Innenfor skoleområdet avgjør rektor hvem som skal tillegges de ulike funksjonene. Funksjonstillegg gis ut fra fastsatte satser.

Funksjoner tildeles ikke som en fast ordning, men skal være av tidsbegrenset varighet.

### 3.2 Stedfortredertjenestes/konstituering, HTA § 13

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle- arbeids- og ansvarsområde. Det er en forutsetning at vedkommende har de formelle og faglige kvalifikasjonene som stillingen krever.

Med stillingens lønn menes som hovedregel laveste lønnsnivå som er aktuelt for stillingen.

I de tilfeller vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver, eller ikke er pålagt hele det ansvaret som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger avtales en passende godtgjøring.

Med konstituering menes en midlertidig tilsetning i overordnet stilling. Ved konstituering utbetales fra første dag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Konstituering brukes kun der en arbeidstaker kan fylle stillingen fullt ut og ellers har de formelle kvalifikasjoner som kreves.

## 4 Lokale lønnsforhandlinger

Lønnskapittel 3 og 5 har kun lokal lønnsdannelse. Det gjennomføres årlige lokale lønnsforhandlinger.





For lønnskapittel 4 gjennomføres det lokale lønnsforhandlinger når det ved sentrale forhandlinger avsettes pott til lokal fordeling.

Lønn til ledere i kap. 3.4.1 fastsettes av kommunedirektør, og er ikke en del av de lokale forhandlingene.

Det skal gjennomføres evalueringsmøter i etterkant av de lokale lønnsforhandlingene.

Informasjon og vurderinger som kommer fram før, under og etter forhandlingene er taushetsbelagte, og skal ikke bringes videre. Arbeidsgiver orienterer de ansatte om resultatet når protokollene er signert av begge parter.

## 4.1 Drøftingsmøte

I henhold til HTA kap. 3, pkt. 3.2.1, avholdes det drøftingsmøte(r) i forkant av de lokale forhandlingene.

Tema for drøftingene:

- Arbeidsgivers og arbeidstakerorganisasjonenes representanter under forhandlingene
- Gjennomføring av forhandlingene; tidsplan, prosedyrer, frister, ansvar for informasjon og formidling av resultat, konfidensialitet
- Grunnlag for forhandlingene; sentrale føringer, økonomiske rammer, pottberegning (kap. 4), virkningstidspunkt, lokale føringer
- Lokal lønnspolitikk/kriterier
- Utsending av tallmateriale/lønnsoversikt blant annet fordelt på kjønn og stillingskoder
- Hvem som omfattes av forhandlingene samt forholdet til uorganiserte
- Tvisteløsning

## 4.2 Lønnskrav

Organiserte ansatte registrerer sine lønnskrav i forhandlingsmodulen. Kravene gjennomgås av aktuelle organisasjoner. Organisasjonene oversender sine krav til arbeidsgiver.

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men har rett til å be arbeidsgiver om en lønnsøkning. Dette sendes via nærmeste leder.

Arbeidsgiver skal sikre at også uorganiserte medarbeidere sikres en lønnsutvikling.

Nærmeste leder skal foreta prioriteringer ut ifra vedtatte kriterier. Det forutsettes at den enkelte arbeidstakers krav er gjennomgått. Prioriteringene oversendes lønns- og forhandlingsutvalget.

## 4.3 Kriterier

Ved lokale lønnsforhandlinger i Stjørdal kommune skal kriteriene i hovedtariffavtalen legges til grunn. Vektlegging og tolkning av kriteriene kan variere og skal drøftes i forkant av lokale forhandlinger.





Vektlagte kriterier er for tiden (ikke i prioritert rekkefølge):

- Kompleksitet
- Kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Resultatoppnåelse
- Rekruttere og beholde

## 5 Særskilte forhandlinger/annen lønnsregulering

Alle organiserte skal fremme krav via sin organisasjon, da det er den enkelte organisasjon som er forhandlingspart. For uorganiserte er det leder som eventuelt fremmer sak for lønns- og forhandlingsutvalget.

Den enkelte ansatte har ikke forhandlingsrett.

Protokoll fra de særskilte forhandlingene sendes den ansattes leder, som videreformidler resultatet.

Alle krav må være hjemlet i HTA, og følgende kan gi endret lønsplassering:

### Kap. 4

- Betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- Betydelige endringer i en stillings arbeids-/ansvarsområde
- Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av kompetansegivende etter-/videreutdanning
- Beholde/rekruttere arbeidstakere
- Fullført etter-/videreutdanning

### Kap. 5

- Beholde/rekruttere arbeidstakere
- Vesentlig endring av stillingens arbeidsområde

### Kap. 3

For ledere i kap. 3 kan partene ved behov oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene.

## 6 Lønnutviklingssamtale

Arbeidstaker kan iht. HTA kap. 3.2.2 be arbeidsgiver om lønnutviklingssamtale for i fellesskap å diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt.





## 7 Lønns- og forhandlingsutvalget

I Stjørdal kommune er forhandlingsansvaret delegert fra kommunedirektør til kommunens lønns- og forhandlingsutvalg. Det skal være dialog mellom ledere og lønns- og forhandlingsutvalget. Dette gjelder både ved lokale forhandlinger og øvrige forhandlinger/drøftinger.

Lønns og forhandlingsutvalget består av:  
Forhandlingsleder  
HR  
Leder

Utvalgets oppgaver er:

- Lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3.4, kap. 4 og kap. 5.
- Særskilte forhandlinger iht. HTA kap. 3, 4 og 5.
- Drøftinger iht. HTA og HA

## 8 Lokale særavtaler

Ved inngåelse av lokale særavtaler som utløser lønnsmidler skal:

- Lønns- og forhandlingsutvalget og HR-enheten involveres ved igangsettelse av arbeidet
- Avtalen godkjennes av lønns- og forhandlingsutvalget

Vedlegg:  
Kompetansetabell  
Avtale om videre-/etterutdanning

