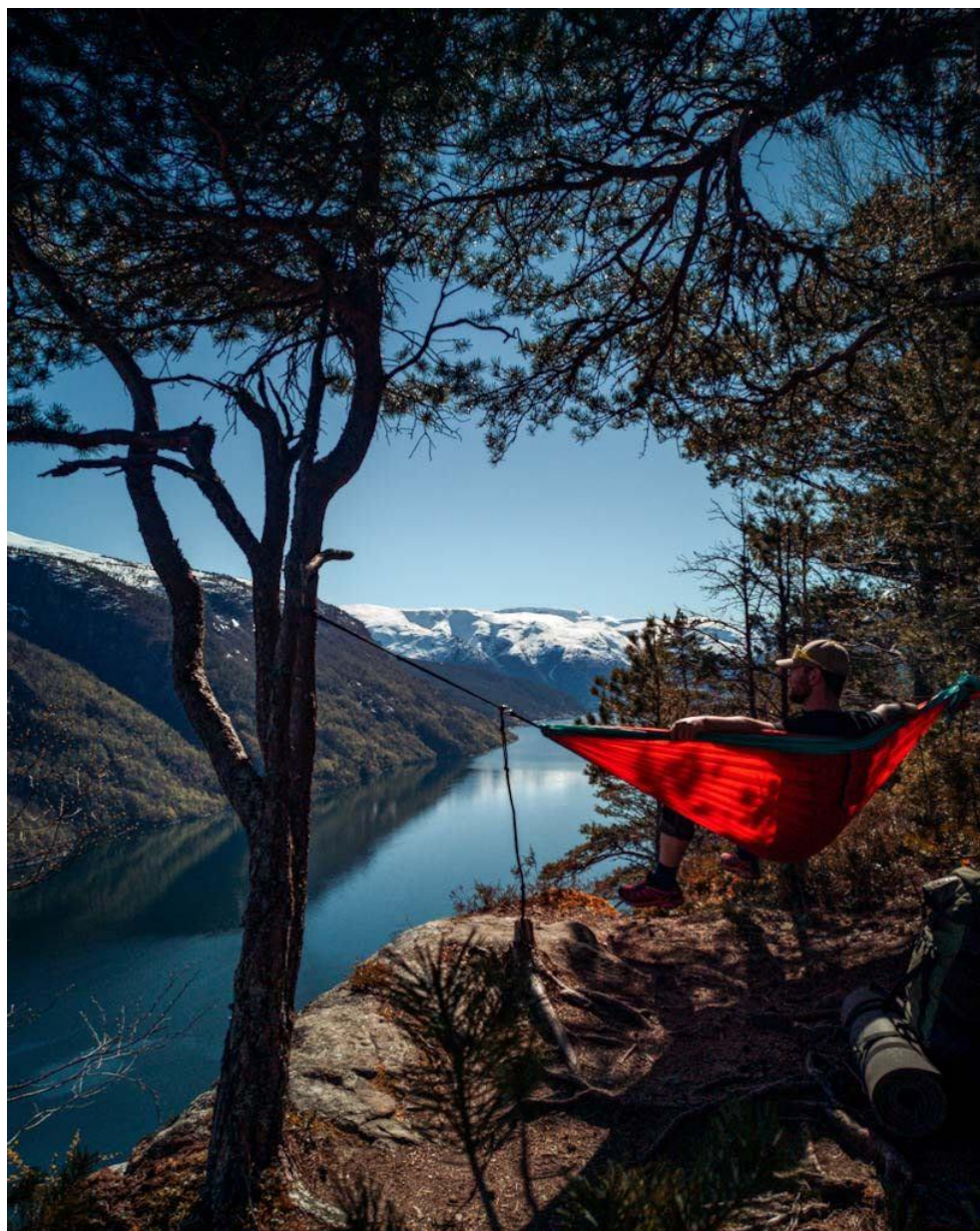


# LØNSPOLITISK PLAN FOR ULVIK HERAD



**Drøfta:**  
**Leiarmøte 23.04.2021**  
**i Forum for tillitsvalde 06.05.2021/10.05.2021**

**Vedteken av:**  
**AMU/ Administrasjonsutvalet**  
**01.06.2021**

**Heradsstyret**  
**16.06.2021**  
**Sak 037/21**

**Dokumentansvar:**  
**Rådmann/kommunedirektør v/stabssjef**

# Innhold

<b>Innhold</b> .....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
<b>1. Innleiing</b> .....	<b>3</b>
1.1. Mål for den lokale lønspolitikken .....	3
<b>2. Lønsplassering og forhandlingskapittel</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Leiarløner – stillingar etter HTA kapittel 3</b> .....	<b>4</b>
3.1. Stillingar etter HTA kapittel 3.4.1 .....	4
3.2. Forhandlingsføresegn for kapittel 3.4.1 .....	5
3.3. Stillingar etter HTA kapittel 3.4.2 .....	5
<b>4. Stillingar i HTA kapittel 4</b> .....	<b>5</b>
4.1. Kriterium for fastsetjing av løn for stillingar i kapittel 4 .....	5
4.2. Forhandlingsføresegner for kapittel 4 .....	6
<b>5. Stillingar i HTA kapittel 5</b> .....	<b>6</b>
5.1. Kriterium for fastsetjing av løn for stillingar i kapittel 5 .....	6
5.2. Forhandlingsføresegn for kapittel 5 .....	7
<b>6. Nærare skildring av kriteria i kap. 4 og 5</b> .....	<b>7</b>
6.1. Stillinga sin kompleksitet .....	8
6.2. Kompetanse .....	8
6.3. Rekrutteringstillegg .....	9
6.4. Ansvar .....	9
6.5. Innsats og resultatoppnåing .....	9
6.7. Omstillings- og samarbeidsevne .....	9
<b>7. Funksjonstillegg</b> .....	<b>10</b>
7.1 Beredskapstillegg .....	10
<b>8. Avløysarteneste/konstituering</b> .....	<b>10</b>
<b>9. Omplassering og overgang til anna stilling</b> .....	<b>10</b>
<b>10. Lokale forhandlingar – prosedyrar og verktøy</b> .....	<b>11</b>
10.1. Lønspolitisk drøftingsmøte .....	11
10.2. Omsynet til uorganiserte .....	11
10.3. Lønsplassering for vikarar og andre midlertidig tilsette .....	11
10.4. Fortruleg informasjon – etikk .....	12
<b>11. Lønssamtalar</b> .....	<b>12</b>
<b>12. Evaluering</b> .....	<b>12</b>
<b>Vedlegg 1: Årshjul for lokale forhandlingar etter HTA kap 3, 4 og 5</b> .....	<b>13</b>

Vedlegg 1: Årshjul for lokale forhandlingar etter HTA kap 3, 4 og 5

## 1. Innleiing

Hovudtariffavtalen sitt lønssystem føreset at det vert utarbeidd ein lokal lønspolitikk som må gjerast kjend for alle tilsette, slik at det vert føreseieleg og mogleg for den tilsette å innretta seg i høve til lønspolitikken. Arbeidsgjevar tek initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønspolitikken, for å sikra at den samsvarer med kommunen sine mål. Den lokale lønspolitikken og kriterium for lokale lønstillegg vert utforma etter drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar. Ein skal arbeida for å kunna semjast om kriteria. Det er ein føresetnad at løn vert nytta som eit personalpolitisk verkemiddel. Lønspolitikken skal m.a. bidra til å:

- motivera til kompetanseutvikling
- motivera til meir heiltid
- behalda, utvikla og rekruttera
- sikra kvalitativt gode tenester
- fremja og sikra likestilling mellom kjønna

Lønspolitikken er eitt av flere viktige verkemiddel i arbeidsgjeverpolitikken til Ulvik herad, og må utformast og verka saman med andre personalpolitiske tiltak. Lønspolitikken skal støtta opp under organisasjonen sitt arbeid med å nå ynskta samfunns mål og mål i tenesteytinga. Lønspolitikken skal difor vera eit strategisk verktøy, både på kort og lang sikt.

Føremålet med Ulvik herad sin lønspolitiske plan:

- Sikra ei langsiktig og overordna styring av lønspolitikken
- Gje arbeidsgjevar, arbeidstakarorganisasjonane og forhandlingsutvala retningslinjer og føringar for prioriteringar
- Gje grunnlag for dialog mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane om mål og verkemiddel i den lokale lønspolitikken
- Bidra til at Ulvik herad opptrer som éin arbeidsgjevar i utøvinga av lønspolitikken
- Vera kjend, tydeleg og kommunisert i heile organisasjonen, slik at tilsette har moglegheit for å innretta seg i høve til lønspolitikken

Det er ein føresetnad at leiarar, tillitsvalde og tilsette er kjende med og fylgjer Hovudtariffavtalen sine avgjerder om lønsforhandlingar, lønsplassering og den lokale lønspolitikken (dette dokumentet).

### 1.1. Mål for den lokale lønspolitikken

Lønspolitikken sine hovudmål er at han skal bidra til å behalda og utvikla tilsette med kompetanse som er i samsvar med kommunen sine målsetjingar, oppgåver og ansvar, og som gjer kommunen si drift og utvikling mogleg. Lønspolitikken skal òg bidra til positiv omdømebygging og gjera Ulvik herad til ein attraktiv arbeidsgjevar for nye medarbeidarar.

Lønspolitikken er ein del av Ulvik herad sin samla arbeidsgjevarpolitikk og er forankra i følgjande strategiar:

- Ulvik herad skal vera konkurransedyktig på løn slik at ein rekrutterer og held på medarbeidarar med rett kompetanse
- Løn vert vurdert og fastsett etter kjende kriterium (både sentrale og lokale kriterium, sjå kapittel 3–7 i dette dokumentet)
- Løn skal stå i høve til ansvar, oppgåver, kompetanse og utdanningskrav, jf. HTA § 3.2
- Løn skal fremja og sikra likestilling mellom kjønna og verka slik at kvinner og menn vert handsama likt

Lønspolitikken vert utøvd gjennom fastsetjing av løn ved tilsetjingar, og gjennom lokale lønsforhandlingar i høve til HTA sine føresegner. Fastsetjing av løn/lønsregulering utanfor lokale lønsforhandlingar skal alltid skje i samråd med stabssjef/rådmann.

Utilsikta skilnadar

Utilsikta skilnadar kan mellom anna oppstå i tilhøvet mellom sentral og lokal fastsetjing av løn, eller mellom grupper av tilsette. Det er eit mål i lønspolitikken at utilsikta skilnadar skal rettast opp.

## 2. Lønsplassering og forhandlingskapittel

Ved tilsetjing skal løna fastsetjast i høve til utlysing, der det skal framgå om det er løn etter tariff eller etter avtale og ut frå føresegnene i HTA.

Stillinga sitt ansvars- og funksjonsområde og arbeidstakaren sin kompetanse skal vera vurdert før fastsetjing av løn. Den tilsette sine kvalifikasjonar i høve til innhaldet i stillinga vil vera hovudgrunngevinga ved fastsetjing av løn. For stillingar i kapittel 4 skal dato for lønsansiennitet fastsetjast ved tilsetjing. Den tilsette har ansvar for å levera dokumentasjon frå tidlegare praksis som grunnlag for denne fastsetjinga.

Hovudtariffavtalen sine kapittel 3, 4 og 5 regulerer tilhøve som gjeld løn og fastsetjing av løn. Annakvart år er det sentralt hovudoppgjer, og året etter er det mellomoppgjer. Partane sentralt vedtek om det skal setjast av pott til lokale forhandlingar, og gjev eventuelle føringar. Det sentrale oppgjeret gjeld kun for tilsette i kapittel 4, og omfattar ikkje tilsette i kapittel 3 og kapittel 5. Lønsetableringa i kapittel 3 og 5 vert utelukkande gjort lokalt.

Lønsplasseringar som går på tvers av sentrale og lokale føringar for innplassering i løn, og som skuldast feil, vert retta så snart det er oppdaga.

## 3. Leiarløner – stillingar etter HTA kapittel 3

For rådmann/kommunedirektør, kommunalsjefar, einingsleiarar og avdelingsleiarar/ barnehagestyrarar gjeld HTA kapittel 3.4. Fastsetjing av løn for leiarar skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetjing og på grunnlag av føresegnene i Hovudtariffavtalen. Ved fastsetjing av løn vert det teke omsyn til kommunen sin totale situasjon, herunder økonomiske tilhøve.

Leiarar omfatta av kapittel 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 skal normalt vera sikra ei årleg lønsutvikling. Forhandlingar vert gjennomførte i tidsrommet 01.05 og 01.10 kvart år.

### 3.1. Stillingar etter HTA kapittel 3.4.1

Kapittel 3.4.1 gjev føresegner om løn for rådmann/kommunedirektør sitt leiarteam (rådmann og kommunalsjefar).

Kriterium for fastsetjing av løn for stillingar i kapittel 3.4.1

For desse stillingane vert løn fastsett lokalt, og grunnlaget for vurderingane er eitt eller flere av fylgjande kriterium i høve til HTA:

- Kompetanse og ansvar
- Oppnådde resultat i høve til verksemda sine mål
- Utøving av leiarskap
- Betydelege organisatoriske endringar

- Trong for å halda på kvalifisert arbeidskraft

I Ulvik herad gjeld i tillegg fylgjande kriterium:

- Resultatskaping i tråd med leiingsplattform, leiaravtale og kommunen sine strategiar

Rådmann/kommunedirektør si leiargruppe bør liggja i same lønssjikt, og ein bør ikkje ha ein lønsdifferanse på meir enn +/- kr 50 000. Det vert ikkje betalt ut overtid for leiarar i gruppe 3.4.1, men det vert gjeve 5 – 10 leiardagar som kompensasjon for ubekvem arbeidstid.

Det vert normalt ikkje gjeve tillegg for etter-/videreutdanning for leiarstillingar tilhøyrende kapittel 3.4.1, i så fall skal dette avtalast særskilt med rådmann/kommunedirektør.

### 3.2. Forhandlingsføresegn for kapittel 3.4.1

Rådmann/kommunedirektør si løn vert fastsett av utval nedsett av formannskapet. I Ulvik herad er det tingingsutvalet som har ansvar for dette.

Rådmann/kommunedirektør fastset løn for dei øvrige som er omfatta av føresegnene i 3.4.1. Det kan setjast fram krav om forhandlingar. Dersom ein ikkje oppnår semje, skal det gjerast vedtak om arbeidsgjevar sitt siste tilbod.

### 3.3. Stillingar etter HTA kapittel 3.4.2

Kapittel 3.4.2 gjev føresegner om løn for leiarar som i si stilling har delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.

Kriterium for fastsetjing av løn for stillingar i kapittel 3.4.2

Ved lokale forhandlingar etter HTA 3.4.2 skal eitt eller flere av fylgjande kriterium leggjast til grunn:

- Endra ansvarsområde
- Oppnådde resultat i høve til verksemda sine mål
- Utøving av leiarskap
- Betydelege organisatoriske endringar
- Trong for å halda på kvalifisert arbeidskraft
- Kompetanse

I Ulvik herad gjeld i tillegg fylgjande kriterium:

- Resultatskaping i tråd med leiingsplattform, leiaravtale og kommunen sine strategiar

Det vert normalt ikkje gjeve tillegg for etter-/videreutdanning for leiarstillingar tilhøyrende kapittel 3.4.2. Dersom ein ikkje oppnår semje, vert tvisten avgjort ved lokal nemnd (jf. HTA del A § 6.2).

## 4. Stillingar i HTA kapittel 4

Hovudtariffavtalen gjev føresegner om løn for stillingar tilhøyrende kapittel 4. Stillingar som inngår i dette kapittelet har tariffesta lønsnivå, og får si lønsutvikling ivareteke gjennom både sentrale og lokale lønsforhandlingar.

### 4.1. Kriterium for fastsetjing av løn for stillingar i kapittel 4

I høve til HTA skal det ved fastetjing av løn m.a. takast omsyn til stillinga sin

- kompleksitet
- Den einskilde tilsette
- sin kompetanse
  - sitt ansvar

Det skal vera ein naturleg samanheng mellom arbeidstakarane sin real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling.

I Ulvik herad gjeld i tillegg fylgjande kriterium:

- Trongen for å rekruttera/halda på arbeidskraft det er vanskeleg å erstatta

Nærare skildringar av kriteria finst i kapittel 6 i dette dokumentet.

## 4.2. Forhandlingsføresegner for kapittel 4

### Lokale forhandlingar (4.2.1)

Til lokale forhandlingar i kapittel 4 vert det sett av ein lokal pott. Storleiken på potten vert bestemd ut frå føringar i sentraloppgjøret for arbeidstakarar som er omfatta av forhandlingane etter pkt. 4.2.1. Storleiken på potten vert lagd fram for dei tillitsvalde.

Dersom ein ikkje oppnår semje i det lokale oppgjøret, kan kvar av partane føra tvisten inn for organisatorisk handsaming mellom dei sentrale partane. Dei sentrale partane tilrår fornya lokal handsaming eller definerer endeleg løysing på tvisten. Dersom organisatorisk handsaming ikkje fører fram, gjeld Hovudavtalen del A § 6-3.

Viss ei heil gruppe arbeidstakarar tilhøyrande kapittel 4 er vorte løfta i lokale forhandlingar og det framgår tydeleg av protokollen at det gjeld heile gruppa, vert same løn tilboden ved tilsetjing av arbeidstakarar som tilhøyrer same gruppe. Dette gjeld tilsvarande viss det er gjeve funksjonstillegg til ei heil gruppe.

### Særskilde forhandlingar (4.2.2)

Partane lokalt kan verta samde om å ta opp særskilte forhandlingar om omgjerung av stillingar, alternative lønsplasseringar og/eller anna godtgjerung innanfor Hovudtariffavtalen sine føresegner når:

- Det er gjort betydelege organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringar
- Det er skjedd betydelege endringar i ei stilling sitt arbeids- og ansvarsområde
- Arbeids- og ansvarsområdet er endra som fylgje av at arbeidstakeren har fullført kompetansegejvande etter-/vidareutdanning

Dersom ein ikkje oppnår semje, gjeld Hovudavtalen del A § 6-2.

### Halda på og rekruttera arbeidstakarar (4.2.3)

Der det er heilt særlege problem med å rekruttera eller halda på kvalifiserte arbeidstakarar, kan det forhandlast om endra lønsplassering for den einskilde arbeidstakaren. Ved slike forhandlingar er det ikkje ankerrett. Arbeidsgejvar sitt siste tilbod vert det endelege resultatet.

### Kompetanse (4.2.4)

Partane lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsføresegner forhandla om endra løn når ein arbeidstakar har gjennomført relevant etter-/vidareutdanning. Dersom partene ikkje vert samde ved forhandlingar, vert arbeidsgejvar sitt siste tilbod vedteke.

## 5. Stillingar i HTA kapittel 5

Fastsetjing av løn for stillingar i kapittel 5 vert utelukkande gjorde lokalt. Ifylgje Hovudtariffavtalen vert det lagt til grunn som hovudregel at arbeidstakar har høgare akademisk utdanning ved plassering i stillingskode 8451 Leiar eller 8530 Rådgejvar eller utdanning tilsvarande plassering i ein av dei andre stillingskodane i kapittel 5.

### 5.1. Kriterium for fastsetjing av løn for stillingar i kapittel 5

Ved fastsetjing av løn skal det mellom anna takast omsyn til fylgjande, jf. HTA:

- Stillinga sin kompleksitet

- Den einskilde tilsette:
  - sin kompetanse
  - sitt ansvar

I Ulvik herad gjeld i tillegg fylgjande kriterium:

- Trongen for å rekruttera/halda på arbeidskraft det er vanskeleg å erstatta
- Omstillings- og samarbeidsevne

Nærare skildringar av kriteria finst i kapittel 6 i dette dokumentet.

## 5.2. Forhandlingsføresegn for kapittel 5

Årleg lønsforhandling (HTA 5.1)

Ved den årlege lønsreguleringa etter 5.1 skal det takast omsyn til lønsutviklinga i tariffområdet, kommunen sin totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Forhandlingar etter denne føresegna bør gjennomførast i tidsrommet mellom 01.05. og 01.10. kvart år. Dersom ein ikkje oppnår semje, kan tvisten ankast inn for handsaming i lokal nemnd med kretsmeklingsmannen som nøytral part, jmf. HA del A, § 6-2.

Anna lønsregulering (HTA 5.2)

Der det føreligg særleg trong for å halda på og rekruttera arbeidstakarar, kan ein føreta lønsregulering ut over ordinær forhandling. Ved skifte av stilling eller vesentleg endring av stillinga sine arbeidsområde, skal det gjerast ei lønsvurdering for stillingsinnehavar basert på ny eller endra stilling. Lønsregulering etter denne avgjerda skjer etter drøfting mellom dei partane det gjeld. Dersom partene ikkje oppnår semje, kan tvisten ikkje ankast. Ein gjer då vedtek om arbeidsgjevar sitt siste tilbod.

## 6. Nærare skildring av kriteria i kap. 4 og 5

Ved fastsetjing av løn i kapittel 4 og 5 skal det mellom anna takast omsyn til stillinga sin kompleksitet, i tillegg til den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar og omstillings- og samarbeidsevne. Trongen for å halda på og rekruttera arbeidskraft det er vanskeleg å erstatta, er òg teken inn som eit kriterium. I dette kapittelet er desse kriteria skildra nærare.

## 6.1. Stillinga sin kompleksitet

I kompleksitetsbegrepet inngår m.a.:

- organisatorisk kompleksitet, dvs. oppgaver som innber å samarbeida på fleire nivå og mellom fleire einingar
- fagleg kompleksitet (fleirfaglegheit)
- utstrakt koordineringsansvar i og mellom organisasjonsnivå, einingar og tenester
- utstrakt grad av samarbeid med eksterne aktørar
- betydeleg medie-eksponering kan òg inngå som eit tilleggsmoment

## 6.2. Kompetanse

Lønspolitikken sitt hovudmål i Ulvik herad er at han skal bidra til å halde på og utvikla tilsette med kompetanse som er i samsvar med kommunen sine målsetjingar, oppgaver og ansvar, og som gjer kommunen si drift og utvikling mogleg. Ulvik herad ynskjer med dette å vektleggja det viktige ved å tilretteleggja for relevant kompetanseutvikling hjå dei tilsette. Kompetansekravet skal i stillingsannonsen og i stillingsskildringa vera definert som eit krav eller ynskje i høve til den aktuelle stillinga. Kompetanse vert vurdert ved tilsetjing, og etter- og vidareutdanning skal vera relevant for stillinga for å gje utteljing i form av løn. Relevant realkompetanse (kunnskap, erfaring, ferdigheiter, evner og haldningar) kan òg vektleggjast i denne samanhengen.

Kriterium for utteljing for etter- og vidareutdanning

Det er eit kriterium for å få utteljing for kompetanse at det er inngått avtale med arbeidsgjevar før påbegynt etter- og vidareutdanning. I einingar der det er utarbeidd kompetanseplanar, skal utteljing for etter- og vidareutdanning i tillegg til avtale vera i høve til desse.

Avgjersle om utteljing skjer etter fylgjande kriterium:

- Om utdanninga er relevant i høve til stillinga
- Om det er utdanning som er etterspurt/ynskt av arbeidsgjevar
- Om vedkommande nyttar kompetansen i korleis stillinga vert utført
- Om vedkommande tidlegare har fått lønsutteljing for ein liknande kompetanse skal ho ikkje gjevast på nytt

Utteljing og verknadstidspunkt for kompetanse

Stilling	Kompetanse	Beløp	Verknadstidspunkt
Stillingar utan særskilde krav til utdanning	Relevant utdanning tilsvarande 6 md. heiltidsstudium	Kr 15.000	01.08 for utdanning i vårsem. 01.01 for utdanning i haustsemesteret

Stilling	Kompetanse	Beløp	Verknadstidspunkt
Fagarbeidarstill./ Tilsvarande fagarb. still.	Relevant utdann. tilsvarande 6 md. heiltidsstudie (t.d. meisterbrev)	Kr 15.000	01.08 for utdanning i vårsem. 01.01 for utdanning i haustsemesteret



Kompetanse	Studiepoeng	Beløp	Verknadstidspunkt
Relevant vidareutdanning teken ved universitet eller høgskule/fagskule	60 studiepoeng 30 studiepoeng 15 studiepoeng	Kr 25.000,- Kr 15.000,- Kr 10.000,-	Frå 1.8. for dokumentert utdanning i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert utdanning i haustsemesteret. Føreset framlagd dokumentasjon for arbeidsgjevar så snart den ligg føre.

Justering av kompetansetillegga vert gjort 01.01.2022 og ved nytisetjing etter 01.07.2021.

Det vert ikkje gjeve tilleggsløn fleire gonger for same utdanning, utdanning tilsvarande meir enn 60 stp, eller utdanning som vert ivareteken av andre føresegner i HTA.

Ordninga gjeld ikkje for tilsette som ikkje har inngått avtale med arbeidsgjevar på førehand. Dette er ikkje til hinder for at tilsette som tek relevant utdanning på eiga hand, kan fremja krav om endra lønsplassering i høve til 4.2.4.

Obligatorisk eller lovpålagd etterutdanning vil ikkje kvalifisera for kompetansetillegga.

### 6.3. Rekrutteringstillegg

Det er mogleg å gje inntil kr 12.000 i rekrutteringstillegg i stillingar som har vore utlyste fleire gongar og som det er vanskeleg å rekruttera kompetente personar til.

### 6.4. Ansvar

Det er venta at arbeidstakar syner evne og vilje til å påta seg nye oppgåver innanfor stillinga sine ansvars- og funksjonsområde. Det vert vidare forventat at arbeidstakarane syner ansvar for fagleg og personleg eigenutvikling innanfor dei ressursar og rammer som arbeidsgjevaren gjev.

### 6.5. Innsats og resultatoppnåing

Resultatoppnåing i høve til utviklingssamtale, og eit aktivt medarbeidarskap som bidreg til meistring og fellesskap.

### 6.6. Trongen for å rekruttera/halda på arbeidskraft det er vanskeleg å erstatta

Arbeidsgjevar skal kvart år, i forkant av lokale lønsforhandlingar, konkretisera og grunngje kva tilsette eller grupper av tilsette som vert vurderte som vanskelege å rekruttera og/eller halda på.

### 6.7. Omstillings- og samarbeidsevne

Organisasjonen er i stadig utvikling, og krav til endring og omstillingsevne hjå alle tilsette vil vera ein normalsituasjon. Kvar endring av stillinga sitt innhald og sine ansvarsområde vil difor ikkje automatisk gje auka løn. Det er venta at arbeidstakar tek initiativ og/eller bidreg til utvikling som forenklar og effektiviserar arbeidsplassen, i tillegg til at arbeidstakar tilpassar seg endringar i teknologisk og organisatorisk utvikling. Det vert lagt til grunn at arbeidsgjevar legg tilrette for utvikling og læring. Arbeidstakar må kunna samarbeida om gode løysingar uavhengig av personlege oppfattingar og haldningar. Arbeidstakar skal dela sin kunnskap med kollegaer og andre samarbeidspartnarar.

Skildringa av kriteria 6.1 – 6.6. er ikkje uttømmende, og det vert lagt til grunn stor grad av måloppnåing på meir enn eitt av desse områda for at ein kan forventat uttelling i lønsforhandlingar.

## 7. Funksjonstillegg

Ein funksjon vert definert som ekstraordinær oppgåve som ikkje naturleg høyrer til den stillinga ein skal ta hand om eller er eit ekstra ansvar ein påtar seg i ein avgrensa tidsperiode. Funksjonstillegg utløyser vanlegvis ikkje overtidsbetaling.

- Funksjonstillegg skal nyttast unntaksvis og vera avgrensa til den tida ein innehar denne funksjonen. Ved organisasjonsendring kan funksjonstillegg bli avvikla, og det blir ikkje utbetalt kompensasjon for det.
- Funksjonsoppgåver og tillegg kan opprettast etter forhandlingar mellom partane. Dersom ein ikkje kjem til semje, skal arbeidsgjevar si avgjerd gjelda.

Ved usemje om fastsetjing/endring av funksjonar- og godtgjersle gjeld arbeidsgjevar sitt siste tilbod.

Oversikt over funksjonstillegg i Ulvik herad skal oppdaterast årleg og leggjast fram for tillitsvalde i samband med lokale lønsforhandlingar.

Nye funksjonstillegg skal godkjennast av stabssjef/rådmann og informerast om til tillitsvalde.

### 7.1 Beredskapstillegg

I Ulvik herad er det beredskapsordning for fylgjande fagområde:

- VA: Vann og avløp
- Brann

Det er sentralavtale på brann og lokal særavtale for VA.

## 8. Avløysarteneste/konstituering

Kvar arbeidstakar plikter å utføra avløysarteneste (HTA § 13.1).

Avløysarteneste i høgare løna stilling

Ved pålagt avløysarteneste i høgare løna stiling for ein periode ut over ein måned samanhengande, vert den høgare løna stillinga si løn utbetalt frå fyrste dag vedkommande overtek stillinga sitt fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved påbod om høgare løna stilling, men der vedkommande ikkje utfører alle dei arbeidsoppgåvene eller er pålagt heile det ansvaret som er tillagt stillinga, kan det etter drøftingar med tillitsvalde verta avtala ei høveleg godtgjering. (Hovudtariffavtalen § 13.2)

Ferie/ferievikariat

Avløysartillegg vert ikkje gjeve for ferievikariat ved avvikling av lovfesta ferie. Rett til avløysargodtgjersle vert heller ikkje opptent ved slikt vikariat. (Hovudtariffavtalen § 13.3)

Konstituering

Ved konstituering i høgare løna stilling vert det frå fyrste tenestedag slik løn som vedkommande ville ha fått ved opprykk til stillinga.

Når det er på det reine at ei stilling vil verta ståande ledig ut over 1 måned på grunn av sjukdom, permisjon eller liknande, vert det som hovudregel føreteke konstituering i stillinga. (HTA § 13.4).

## 9. Omplassering og overgang til anna stilling

Ved omplassering på grunn av omorganisering, sjukdom, skade, rasjonalisering eller andre grunnar som ikkje er skulda arbeidstakar sine tilhøve, skal arbeidstakar behalda si noverande lønsplassering som ei personleg ordning, jf. HTA kapittel 1, § 3.4.1. Ein må likevel rekna med ei lågare lønsutvikling enn gjennomsnittet.

Avskjed/overgang til anna stilling i kommunen

Ved overgang til anna stilling ved søknad vert det gjeve tilbod om løn uavhengig av vedkommande si løn i tidlegare stilling, med mindre det gjeld tilsvarande stilling.

Arbeidstakarar som etter avtale med kommunen går over til lågare løna stilling i verksemda, kan som ei personleg ordning behalda løna i si tidlegare stilling på overgangstidspunktet når dette er ein del av avtalen, jf. HTA kapittel 1, § 3.4.2. Det er likevel ingen automatikk i at tidlegare løn vert beholden ved overgang til anna stilling. Viss tidlegare løn vert beholden, etter avtale, må ein rekna med ei lågare lønsutvikling enn gjennomsnittet.

## 10. Lokale forhandlingar – prosedyrar og verktøy

Arbeidsgjevar har ansvar for å foreta lønsvurdering av alle tilsette uavhengig av organisasjonstilhøyrse. Arbeidstakarar har kun høve til å fremja krav om lønsforhandlingar dersom dei er fagorganiserte og kravet skal fremjast gjennom den arbeidstakarorganisasjonen dei er medlem av. Med mindre partane har vorte einige om noko anna, skal lønsforhandlingane føregå mellom arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval og den tilsette sine tillitsvalde. Tillitsvald eller personar som sjølv er knytte til ein organisasjon som ikkje har nokon lokal representant, kan anten velgja å lata seg representera av ein annan organisasjonstillitsvald eller nytta seg av det sentrale leddet i eigen organisasjon.

Arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval har ansvar for planlegging av forhandlingene i samråd med organisasjonane. Ulvik herad praktiserer det prinsippet at ingen forhandlar løn for seg sjølv, med mindre dette er avtalt på førehand med arbeidsgjevar sin forhandlingspart.

### 10.1. Lønspolitisk drøftingsmøte

Drøftingsmøta er heimla i HTA § 3.2.1 og vedlegg 3 i HTA. Fylgjande tilhøve skal takast opp i drøftingsmøta:

- Grunnlaget for forhandlingane – sentrale føringar og tilrådingar, verknadstidspunkt
- Lokale føringar
- Røynsler frå tidlegare forhandlingar
- Lokal lønspolitikk og kriterium
- Lønspolitiske omsyn, herunder vurderingar om det er grunnlag for særlege prioriteringar
- Gjennomføring av forhandlingane, framdriftsplan, prosedyrar, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat
- Dei økonomiske rammene og pottutrekning, lønsstatistikk etc.
- Avklara om organisasjonane vil nytta hovudsamanslutningsmodellen
- Val av tvisteløysing
- Kven som er omfatta av forhandlingane
- Tilhøvet til uorganiserte

### 10.2. Omsynet til uorganiserte

Arbeidsgjevar har ansvar for å sjå til at arbeidstakarar utan organisasjonstilknytting er sikra ei lønsutvikling.

### 10.3. Lønsplassering for vikarar og andre midlertidig tilsette

For vikariat eller andre engasjement med inntil eitt års lengd skal lønsplassering verta avtala for den konkrete avtaleperioden. Vikariat og andre engasjement utover 1 år skal normalt inngå som ein del

av lokale lønsforhandlingar.

#### 10.4. Fortruleg informasjon – etikk

All informasjon kring dei lokale forhandlingane skal vera ryddig både for medarbeidarar, organisasjonane og arbeidsgjevar. Ved forhandlingane gjeld teieplikt, det vil seia at vurderingar og informasjon som kjem fram før, under og etter forhandlingane ikkje skal vidareformidlast. Resultatet av forhandlingane skal korkje gjerast kjent eller setjast i verk før det føreligg signerte protokollar mellom partane.

### 11. Lønssamtalar

Hovudtariffavtalen opnar for at tilsette som ber om det, vert gjevne tilbod om å få gjennomført ein lønssamtale med arbeidsgjevar. Målet med samtalen er at arbeidsgjevar og den tilsette i fellesskap skal diskutera kva tiltak som kan setjast i verk for at den tilsette skal oppnå ei lønsutvikling som er i tråd med gjensidig venta resultat og kriteria i lønspolitisk plan.

### 12. Evaluering

Planen skal reviderast kvart 4.–6. år.

I tillegg skal Lønspolitisk plan reviderast viss det vert endringar i Hovudtariffavtalen eller lovverket som har innverknadar i gjeldande lønspolitisk plan.

## Vedlegg 1: Årshjul for lokale forhandlingar etter HTA kap 3, 4 og 5

Lokale forhandlingar skal gjennomførast etter vedlegg 3 i HTA – God forhandlingskikk.

Tidspunkt	Kva
Januar – juni	<p>Leiarar med personalansvar har ansvar for at data i HRM vert gjennomgått for å sikra at all informasjon er korrekt. Frist 1. juni kvart år.</p> <p>Følgjande skal kvalitetssikrast:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utdanningskodar</li> <li>• Stilling, stillingskodar og stillingsprosent</li> <li>• Ansiennitet</li> <li>• Eining/avdeling</li> <li>• Riktige tillegg</li> <li>• Rett postering i rekneskapen</li> </ul>
Januar – juni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådmann/kommunedirektør drøftar årlege satsingsområde/fokusområde med kommunalsjefar og einingsleiarar.</li> </ul>
Juni	<p>Arbeidsgjevar kallar inn og har ansvar for å halda og gjennomføra drøftingsmøte for kapittel 3, 4 og 5 (kap. 4: annakvart år dersom det vert lokale forhandlingar).</p> <p>Drøftingsmøtet vert halde når sentrale forhandlingar (hovud- eller mellomoppgjær) er avslutta. Tema for drøftingsmøte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grunnlaget for forhandlingane – sentrale føringar og tilrådingar, verknadstidspunkt</li> <li>• Lokale føringar</li> <li>• Røynsler fra tidlegare forhandlingar</li> <li>• Lokal lønspolitikk og kriterium</li> <li>• Lønspolitiske omsyn, herunder vurderingar om det er grunnlag for særlege prioriteringar</li> <li>• Gjennomføring av forhandlingane, framdriftsplan, prosedyrar, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat</li> <li>• I kva grad forhandlingar skal gjennomførast gruppevis («rundbordsforhandling») eller individuelt (per fagforening)</li> <li>• Dei økonomiske rammene og pottutrekning, lønsstatistikk etc.</li> <li>• Avklara om organisasjonane vil nytta hovudsamanslutningsmodellen</li> <li>• Val av tvisteløysing</li> <li>• Kven som er omfatta av forhandlingane</li> <li>• Tilhøvet til uorganiserte</li> </ul>
Juni–august	Tilsette sender krav til arbeidstakarorganisasjonane
September	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frist for innsending av individuelt grunnjevne krav etter kriterium drøfta i drøftingsmøte</li> <li>• Krava vert sende til kommunen sitt forhandlingsutval som vurderer krava individuelt, ut frå grunnjevne kriterium</li> <li>• Leiarar leverer grunnjevne framlegg til lønsutvikling</li> </ul>
September – oktober	<ul style="list-style-type: none"> <li>• På bakgrunn av einingsleiarane sine vurderingar og innkomne krav, leverer arbeidsgjevar fyrstetilbod</li> <li>• Gjennomføring av forhandlingar. Alle krav og tilbod vert gjevne elektronisk. Det skal setjast av god nok tid til kvalitetssikring av resultat</li> <li>• Arbeidstakarorganisasjonane skal få høve til å føra gjensidig kontroll med resultatet (gjeld kapittel 4)</li> </ul>
Etter forhandlingane	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Underskriving av protokoll. Ein ventar med å skriva under til heile potten (kap. 4) er fordelt og organisasjonane har fått oversikt over samla bruk av potten. Arbeidsgjevar informerer tillitsvalde om resultat.</li> <li>• Evaluering</li> </ul>