



**PEDAGOGISK - PSYKOLOGISK
DISTRIKTSTJENESTE
FOR VESTERÅLEN OG LØDINGEN**

LØNNSPOLITISK PLAN FOR

PEDAGOGISK PSYKOLOGISK DISTRIKTSTJENESTE FOR VESTERÅLEN OG LØDINGEN

Innhold.....	
Innledning.....	
Kap. 1 Generelt.....	
1.1 PP-tjenestens mandat	
1.2 Planens formål.....	
1.3 Regelverk.....	
1.4 Mål for lokal lønnspolitikk.....	
Kap. 2 Lønnsutvikling og gjennomføring av lokale forhandlinger.....	
2.1 Lønnspolitiske kriterier.....	
2.1.1 PP-faglig kompetanse	
2.2 Lederlønn.....	
2.3 Seniorpolitikk og livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk.....	
2.4 Rekruttering til PPD.....	
2.4.1 Konkurransedyktig lønn.....	
2.4.2 Andre fordeler utover lønn.....	

Innledning

Lønnspolitisk plan for Pedagogisk Psykologisk Distriktstjeneste for Vesterålen og Lødingen, heretter forkortet til PPD, er en del av arbeidsgiverpolitikken i tjenesten, og et verktøy. Planen skal legge til rette for at PPD er en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser. Dette bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde kompetente arbeidstakere slik at vi kan tilby fagtjenester av god kvalitet for Vesterålen og Lødingen. PPD er en faginstans som skal yte tjenester på et høyt kvalitativt nivå.

Det skal videre være én lokal lønnspolitikk i virksomheten og den skal utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte. Lønnspolitikken skal kun inneholde det partene er enige om lokalt. Den skal være skriftlig og gjelde for alle ansatte.

PPD benytter lokaliseringskommunen Sortland sin lønnspolitiske plan som et utgangspunkt for utarbeidelse av egen lønnspolitiske plan. Vi har også hentet inspirasjon fra Øksnes og Hadsel sine lønnspolitiske planer. Utarbeidelse av planen er av styret for PPD, delegert til daglig leder. Daglig leder og representanter fra organisasjonene Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Fagforbundet har i samarbeid utarbeidet denne lønnspolitiske plan.

Kap. 1 Generelt

1.1 PP-tjenestens lovpålagte mandat og Kommunalt oppgavefellesskap

PPD for Vesterålen og Lødingen er en sakkyndig instans som skal utøve faglig presisjon og kvalitet i vurderinger av barn og unges, samt voksnes, rettigheter i særlovgivning i Barnehageloven og Opplæringsloven. PP-tjenesten skal utarbeide sakkyndige vurderinger. I tillegg til individbaserte tjenester, skal PP-tjenesten gi tilbud om systemarbeid knyttet til kommuner, barnehager og skoler. PP-tjenesten skal levere kompetanse utover det barnehagene og skolene selv innehar, både når det gjelder utredning og veiledning på tiltak, samt bistand i det forebyggende arbeid. Tjenesten skal gi generell støtte til god faglig og sosial utvikling for barn og elever. Viser også til PPD`s virksomhetsplan og vår visjon «Hjelpe barn og unge med et godt opplæringstilbud og et trygt læringsmiljø».

PPD for Vesterålen og Lødingen er en interkommunal PP-tjeneste for kommunene Andøy, Bø, Hadsel, Lødingen, Sortland og Øksnes, der Sortland kommune er vår lokaliseringskommune. Samarbeidskommunene har inngått en samarbeidsavtale i henhold til kommunelovens sjette del, § 17-1 om interkommunalt samarbeid jf. § 19-1 om inngåelse av samarbeidsavtale om oppgavefellesskap.

«Kommunalt oppgavefellesskap Pedagogisk-Psykologisk Distriktstjeneste for Vesterålen og Lødingen» er oppgavefellesskapets navn, men tjenesten benevnes «PPD for Vesterålen og Lødingen», og har beholdt samme org. nr. som tidligere. Tidligere var tjenesten organisert etter kommunelovens § 27, som åpnet for interkommunale samarbeid som også inkluderte fylkeskommunene. Det interkommunale PP-samarbeidet i vår region har eksistert siden 1972. Nordland fylkeskommune gikk ut av regionens PP-samarbeid 1.1.2021, etter å ha vært en del av samarbeidet siden 1977.

1.2 Planens formål

Lønnspolitisk plan skal brukes som et hjelpemiddel ved fastsetting av lønn, ved gjennomføring av lokale og særskilte forhandlinger, og den skal gjøre lønnspolitikken mer forutsigbar for alle parter. Planen skal bidra til å ivareta behovet for at alle arbeidstakere blir rettferdig vurdert, at like tilfeller behandles likt og at prosesser omkring lønnsfastsettelse og lønnsforhandlinger er kjent.

1.3 Regelverk

Hovedtariffavtalen for kommunesektoren (heretter HTA) er førende for all lønnspolitikk. Tariffavtalen, inngått mellom KS (kommunenenes sentralforbund) og de ulike arbeidstakerorganisasjonene, regulerer blant annet spørsmål om lønns plassering, lønnsregulering og lønnsforhandlinger. PPD er som kommunene tariffbundet, og forpliktet til å ikke inngå avtaler som strider mot det sentrale avtaleverket. HTA legger dermed føringer for det lokale handlingsrommet blant annet på lønnsområdet.

Viser til retningslinjer for lokale forhandlinger, vedlegg 3 i hovedtariffavtalen. Arbeidsgiver/daglig leder for PPD har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter. Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med prioriteringer og kriterier.

1.4 Mål for lokal lønnspolitikk

PPD skal gjennom aktiv bruk av Hovedtariffavtalen og lokal lønnspolitikk gi ansatte vilkår som bidrar til å nå følgende hovedmålsettinger:

- Bidra til å rekruttere og beholde kvalifisert personell
- Motivere ansatte til økt initiativ og ansvar
- Sikre likelønn basert på objektive kriterier som kjønn, kompetanse og ansiennitet
- Bidra til kompetanseheving
- Sikre kvalitativt gode tjenester

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner, og det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

I henhold til hovedtariffavtalens kapittel 3 pkt. 3.2. skal lønnspolitikken evalueres jevnlig, og revideres ved behov, slik at det er sammenheng mellom lønnspolitikken og PPD`s overordnede målsettinger. Det lønnspolitiske arbeidet vil evalueres årlig i forbindelse med lønnspolitiske drøftingsmøter.

1.5 Kompetansetillegg

Ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert etter- og videreutdanning kan etter forhandlinger ift. bestemmelsene i HTA kap 3.3 og 4.2.4 tilstås kompetansetillegg. Tilleggets størrelse for den enkelte ansatte kan variere i forhold til den relevans videreutdanningen har for stillingen. Det skal være en klar og forutsigbar sammenheng mellom kompetanseutvikling og lønnsutvikling for medarbeider som tilegner seg videreutdanning som er relevant og nyttig for arbeidsgiver.

Tabell for kompetanse, lønnsramme kap.4:

Kompetanse	15stp/3mnd	30std/6mnd	45stp/9mnd	60stp/12mnd
Beløp	6000	12000	18000	24000

Det gis kompetansetillegg for inntil 120 studiepoeng.

Tillegget kan gis for gjennomført videre- og etterutdanning basert på arbeidsgivers gjeldende kompetanseplan, som kvalifiserer for økt ansvar og andre oppgaver. Kompetansen må nyttiggjøres i stillingen og medføre en endring i jobbutførelsen.

Skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal inngås før utdanningen påbegynnes. Skjema for avtale skal utarbeides hos PPD og gjøres tilgjengelig for ansatte. Avtalen skal klargjøre om utdanningen kan;

- Få betydning lønsmessig
- Om det skal tilrettelegges for permisjon med eller uten lønn
- Om studieavgift dekkes
- Om det avtales bindingstid etter reglene i PPDs overordnede kompetanseplan

Kompetansen skal være dokumentert i PPDs system for kompetanseregistrering og utdanningen må være av minimum 3 måneders varighet (tilsvarende 15 stp). Kompetansetillegg aktiveres i den første i påfølgende måned etter at dokumentasjon på utdanningen foreligger. I særskilte tilfeller kan kompetansetillegg tilstås i løpet av utdanningen, da etter søknad til leder.

1.6 Evaluerings

Lønnspolitisk plan følger årshjul for lokale lønnsforhandlinger, og vil bli evaluert iht dette. (Se vedlegg)

Kap. 2 Lønnsutvikling og gjennomføring av lokale forhandlinger

Lønnsutvikling og forhandlinger gjennomføres etter KS hovedtariffavtalens kapitler 3 og 4.

Kapittel 3 regulerer de generelle lønnsbestemmelser samt lederforhandlinger, og har bestemmelse om at forhandlingene til leder gjennomføres lokalt. Kapittel 4 regulerer lønnsutviklingen gjennom en garantilønnstabell, og gjelder i hovedsak de fleste ansatte i PPD, det vil si PP-rådgiverne og merkantilt ansatte. Lønnsutviklingen for ansatte som tilhører dette kapittelet skjer både gjennom sentrale og lokale lønnsforhandlinger.

Hovedtariffavtalen har også forhandlingsbestemmelser, HTA, kap. 4, pkt. 4.2 for ulike situasjoner hvor det kan legges inn krav om forhandlinger. Disse forhandlingsbestemmelsene regulerer lønn ved årlig lønnsutvikling, ved vesentlig endring av stilling/oppgaver, ved kompetanseheving/relevant videreutdanning og særskilt når det gjelder å rekruttere og beholde ansatte.

2.1 Lønnspolitiske kriterier

De lønnspolitiske kriteriene skal være objektive, omforent og i størst mulig grad gjort kjent og forstått blant arbeidstakerne i PPD. Kriteriene skal være stabile over tid, men vektlegging av kriteriene vil variere og drøftes i forkant av lokale forhandlinger.

Generelle tillegg. For stillinger etter HTA kapittel 3 og 5 skal lokal lønnsutvikling sikre en generell lønnsmessig utvikling. Generelle tillegg skal være en generell kompensasjon for pris- og lønnsvekst, og generell lønnsvekst i tariffområdet. Tillegg gis som krone- eller prosenttillegg til alle i den aktuelle forhandlingen.

Strukturelle tillegg. Dette punktet knyttes til oppståtte utilsiktede skjevheter. Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenlignbare stillinger, eller til enkelte ansatte. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse. Strukturelle tiltak skal som hovedregel ikke jevne ut tidligere gitte individuelle tillegg.

Gruppevis tillegg. Gitt til en gruppe i samme stillingskategori. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom grupper av stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og rekrutteringsutfordringer.

Etter 3 år med fast ansettelse som pedagogisk psykologisk rådgiver og tilhørende PP-faglig kompetanse iht objektive kriterier som er tydelige og gjort godt kjent for arbeidstakere, skal de ansatte ha en årslønnlønn på minimum 25000 kr over garantilønnen. Dette er et fast tillegg, uavhengig av lokale forhandlinger.

For å sikre kontinuitet, stabilitet og ikke minst beholde PP-faglig kompetanse som er ervervet gjennom mange års praksis i tjenesten, er det viktig med tiltak for å beholde fagansatte med høy PP-faglig kompetanse. PP-rådgiverne følger kapittel 4 og har en lønnsutviklingstopp på 16 år. Et slikt gruppevis tiltak kan være beholdetillegg. Dette kan være grunnlag for drøftinger og prioriteringer i lokale forhandlinger.

2.1.1 PP-faglig kompetanse

Med PP-faglig kompetanse mener vi den spesifikke kompetansen ansatte må ha for å beherske en profesjon i møte med komplekse krav og utfordringer. Rådgiverne har gode kvalifikasjoner for å kunne utrede lærevansker, både spesifikke og generelle. Veilede foreldre, skole- og barnehagepersonell på tiltak, spesielt når det gjelder lavfrekvente vansker, gi støttesamtaler med barn og unge i vanskelige livssituasjoner og som strever faglig, sosialt og eller emosjonelt. Videre å arbeide systemisk og individuelt om hverandre, samt tilby faglige tjenester og støtte til mange ulike enheter med ulike behov. I den PP-faglige kompetansen ligger også sakkyndighetsrollen som består av å gjøre vurderinger ift barns rettigheter på spesialpedagogisk hjelp og rett til individuelt tilrettelagt opplæring.

En PP-faglig kompetanse oppnås i samarbeid med kollegaer i vårt fagmiljø, gjennom intern veiledning, sertifiseringer og kurs, samt erfaring med PP-faglig arbeid over tid.

I PPD for Vesterålen og Lødingen er fagmiljøet til dels tverrfaglig sammensatt, men alle PP-rådgivere jobber med alle typer saker og utarbeider sakkyndige vurderinger. Rådgiverne må ha en bredde i kompetansen for å kunne avdekke, utrede og veilede ift. Komplekse og sammensatte vansker. Det kan være språk- og kommunikasjonsvansker, psykisk utviklingshemming, nevroutviklingsforstyrrelser, psykiske vansker som bl.a. angst, traumer, skolevegring. Veilede ift læringsmiljøproblematikk, konflikter mellom skole og hjem, alvorlig høyt skolefravær og mobbing.

2.2 Lederlønn

Lønn til ledere i henhold til HTA kapittel 3 baseres på en samlet vurdering av stillingens kompleksitet, ansvar for personell, økonomi og fag. I tillegg vurderes det ut fra

håndtering av ansvaret med hensyn til resultater, utøvelse av lederskap og leveranser. Daglig leder forhandler lønn med styret for PPD.

2.3. Seniorpolitikk og livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk

Viser til hovedtariffavtalens punkt 3.2.3. Partene skal drøfte og utvikle en seniorpolitikk for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene. Andre virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelagte arbeidsoppgaver, fri med lønn o.l. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelt arbeidstaker. Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgt om inngåtte avtaler.

PPD følger Sortland kommune sin plan for livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk.

2.4 Rekruttering til PPD

2.4.1 Konkurransedyktig lønn

Med konkurransedyktig lønn menes det at fagansatte får minimum garantilønn jfr lønnstabell KS for undervisningspersonale.

2.4.2 Andre fordeler utover lønn

Det er andre fordeler som vil være tiltrekkende når det gjelder rekruttering av arbeidstakere. Et stort fagmiljø, fleksitid, stor mulighet til å planlegge og organisere eget arbeid, sommertid, bruk av jobb-biler til oppdrag fra hovedkontor og ut i distriktene, veileder og distriktskontorer for å nevne noen.

2.4.3 Daglig leder tilbyr aktuelle arbeidssøkere som tilbys stilling hos PPD, at også tillitsvalgt er med på møter som gjelder drøfting av lønn ved tilsetting.

Vedlegg: Årshjul for lokale forhandlinger og Livsfaseplan - Sortland kommune

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

Lokale forhandlinger skal gjennomføres etter vedlegg 3 i HTA – god forhandlingsskikk.

Tidspunkt	Hva
Januar-april	<p>Ledere med personalansvar har ansvar for at data i HRM gjennomgås for å sikre at all informasjon er korrekt.</p> <p>Frist 1.april hvert år.</p> <p>Følgende skal kvalitetssikres:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utdanningskoder Stilling, stillingskoder og stillingsprosent Ansiennitet Enhet/avdeling Riktige tillegg Rett postering i regnskapet
Januar – mai	<p>Kommunalsjef for Organisasjon og utvikling drøfter årlige satsingsområder/fokusområder med kommunalsjefer og enhetsledere.</p> <p>Lønnspolitisk plan drøftes og evt. revideres hvert år hvis behov.</p>
Mai- juni	<p>Arbeidsgiver innkaller og har ansvar for å avholde og gjennomføre drøftingsmøte for kapittel 3 og 5 (kap.4 dersom det blir lokale forhandlinger).</p> <p>Drøftingsmøtet avholdes når sentrale forhandlinger (hoved- eller mellomoppgjør) er avsluttet. Tema for drøftingsmøte:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grunnlaget for forhandlingene – sentrale føringer og anbefalinger, virkningstidspunkt Lokale føringer Erfaringer fra tidligere forhandlinger Lokal lønnspolitikk og kriterier Lønnspolitiske hensyn, herunder vurderinger om det er grunnlag for spesielle prioriteringer Gjennomføring av forhandlingene, framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat De økonomiske rammer og pottberegning, lønnsstatistikk etc. Hvem som omfattes av forhandlingene Forholdet til uorganiserte
Juni-august	<p>Ansatte sender krav til arbeidstakerorganisasjonene</p>
September	<ul style="list-style-type: none"> Frist for innsending av individuelt begrunnede krav etter kriterier drøftet i drøftingsmøte. Kravene sendes til kommunens forhandlingsutvalg som vurderer kravene individuelt, ut fra begrunnede kriterier. Ledere leverer begrunnede forslag til lønnsutvikling
September	<ul style="list-style-type: none"> På bakgrunn av enhetsledernes vurderinger, og innkomne krav, leverer arbeidsgiver første tilbud. Gjennomføring av forhandlinger. Alle krav og tilbud gis elektronisk. Det skal settes av god nok tid til kvalitetssikring av resultater. Arbeidstakerorganisasjonene skal få mulighet til å føre gjensidig kontroll med resultatet (gjelder kap.4)
Etter forhandlingene	<ul style="list-style-type: none"> Underskriving av protokoll. Underskriving utstår til hele potten (kap. 4) er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten. Arbeidsgiver informerer tillitsvalgte om resultater og skriver brev til ansatte som har fått medhold. Evaluerings

Vedlegg 2: Tabell over diverse tillegg

Generelt	Rekruttere/ beholde tillegg	Rekrutteringstiltak	Funksjonstillegg			Annet
Instruktør, lærling			18 000			
Faglig leder, lærling			25 000			
Helse og omsorg	Rekruttere/ beholde tillegg	Rekrutteringstiltak	Funksjonstillegg	Natt	Kveld/helg	Annet
Sykepleiere	25 000	100 000 i rekrutteringstilskudd ved nyansettelse i fast stilling		75 000	HTA	30 000 flyttegodtgjørelse
Gjelder til 31.12.2024						
Vernepleiere	11 000				HTA	
Helsefagarbeider				10 000	HTA	
Helsesekretær	10 000				HTA	
1 og 2 års studenter, helse - og sosialfaglig bakgrunn		Fagarbeiderlønn				
Oppvekst	Rekruttere/ beholde tillegg	Rekrutteringstiltak	Funksjonstillegg			Annet
Kontaktleder					17 000	1150 pr elev
IKT - ansvarlig					25 000	
Kulturkontakt					5 000	
Spes.ped.					10 000	
Ped.ledere					30 000	Gjelder bhg.
Teknisk - og samfunnsutvikling	Rekruttere/ beholde tillegg	Rekrutteringstiltak	Funksjonstillegg			Annet
Fagkoordinator			25 000			
Kompetanse			Kompetansetillegg			Kommentar
Veilederkompetanse gjelder sykepleiere for 10 stp.			5 000			

*tabellen oppdateres fortløpende ved endringer