

ARBEIDSGRUPPE 4. LØN, TILLEGG, PERMISJONER,

Bærekraftig kommuneøkonomi i Vinje kommune

Tiltaksrapport

LØNN



TILLEGGSLØNN



PERMISJONAR



1 Organisering og gjennomføring

Tore Åsland	Økonomisjef	Arbeidsgruppeleder
Margit Elise Karlsen	Kommunalsjef organisasjon og innovasjon	Arbeidsgruppedeltaker
Eva Ljostad	Rådgjevar	Arbeidsgruppedeltaker
Gry Åsne Aksvik	Kommunalsjef økonomi og samfunn	Arbeidsgruppedeltaker

Arbeidsgruppa har i juni 2026 sett på potensiale for innsparing, ved å analysere kor stor kostnad kommunes lokale lønnsstige har i differanse mot garantilønn i KS- Tariffområde.

Det er og gjort uttrekk av tillegg utbetalt i mai 2026, for å sjå på potensialet på å redusere bruk av tillegg, og om tillegga er rett i høve intensjonen dei i utgangspunktet har.

Det er og sett på potensiale for reduserte kostnader ved å innrette permisjonsreglementet og bruken av dette på ein betre måte.

2 Utredning

Løn:

Vinje kommune har gjennom fleire år hatt lokal lønstabell. *Ved lokalt lønsoppgjer er potten fordelt ved å styrke denne tabellen. Dette har ført til at kostnaden knytt til lokale forhandlinger ikkje blir «spist» opp, men blir akkumulert fram i «evig tid».*

Konsekvensen av Vinje sin lokale lønspolitikk og tilhøyrande lønstabell har over lengre tid ført til utilsikta skeivheit og verknader, m.a ved at nytilsette i praksis har blitt innplassert på eit nivå som inkluderer tidlegare forhandla tillegg, noko som har bidrege til å auke det samla lønsnivået og omfanget av lønsoppgjeret.

Gruppa har gjort ei berekning for tilsette med fast stillingsprosent, denne syner at kommunen har årlege lønskostnader godt over 20 mill. meir enn om alle tilsette i kommunen hadde vore lønsplassert med garantilønn. Det er ikkje gjort berekning på variable løn, men eit anslag kan vere om lag kr 5 mill. Differansen lokal lønstabell mot faktisk plassert er berekna til 5 mill. inkluder sosiale kostnader.

For å nå forslag til innsparing vil det krevje tett samarbeid med organisasjonane. For at dette vert gjort rette treng kommunen bistand frå KS tariffområde for å sikre partssamarbeid og gode løysingar. Det bør settast ned eit partssamansett utval som arbeidar med eit lokalt lønssystem som betre kan ivareta lokale lønstillegg/-relasjonar som blir oppfatta som enkelt, forståeleg og føreseieleg over tid.

I samband med budsjett for 2024 vedtok kommunestyret å utvide den lokale ansiennitetsstigen med eit trinn på 20 år og eit på 24 år. Det var for å bidra til at me held på viktig kompetanse og anerkjenner dei som er stabile medarbeiderar. Dette vedtaket kan gjerast om dersom kommunestyret ønsker det.

Verknader av ulike tillegg inkl. sosiale utgifter

	Ved 20 års ansiennitet		Ved 24 års ansiennitet	
Auke i lønn	Oppv./Helse-Mes.	Alle tenesteområde	Oppv./Helse-Mes.	Alle tenesteområde
12 000	1 483 200	1 920 000	1 188 000	1 614 000
18 000	2 224 800	2 880 000	1 782 000	2 421 000
24 000	2 966 400	3 840 000	2 376 000	3 288 000

Når det gjeld 34 års ansiennitet blei det innført frå 01.10.2024 og var ein del av pott forhandlingane.

Tillegg: Eit eksempel er fleire tilsette som har bilgodtgjering. Nokre av desse er det usikkert om tilfredsstiller krav til denne godtgjeringa. Det kan vere at kommunal bil kan være eit rimelegare alternativ. Det bør og

Permisjonar:

Gjeldande permisjonsreglement skal i løpet av 2026 reviderast, arbeidet er i gang. Eksempel kan vere avgrensing av tal behandlingsdagarr Redusere kostnad innleige vikar og tapt produksjon m.m, permisjon for å fylgje barn ved oppstart nytt skuleår for barn som skal innskrivast.

Oppsummerande tabell

Navn på tiltak i Arbeidsgruppen	Utdyping av tiltak
1.Lokal lønnsstige	Jobbe fram ei løysing slik at ein kan nærme seg KS sin garantiløn ved nyttilsettingar og heller jobbe meir strategisk med rekruttere og behalde. Her treng kommunen bistand frå KS tariffområde for å sikre partssamarbeid og gode løysingar. Det bør settast ned eit partssamansett utval som arbeidar med eit lokalt lønssystem som betre kan ivareta lokale lønstillegg/-relasjonar som blir oppfatta som enkelt, forståeleg og føreseieleg over tid.
2.Tillegg	Eit eksempel er fleire tilsette som har bilgodtgjering. Nokre av desse er det usikkert om tilfredsstiller krav til denne godtgjeringa. Det kan vere at kommunal bil kan være eit rimelegare alternativ. <i>Sjå skulen sin – frå Aud Lilian - Endra funksjonstillegg</i>
3.Permisjonar	Gjeldande permisjonsreglement skal i løpet av 2026 reviderast, arbeidet er i gang. Det er <i>Avgrensing av tal behandlingsdagar. Redusere kostnad innleige vikar og tapt produksjon m.m (Oppstart nytt skuleår for barn som skal innskrivast)</i>

3 Gevinstrealisering

Tabellen viser oversikt over arbeidsgruppas forslag til tiltak for å nå målsettinga. Tabellen inneheld namn på tiltak, kvalifisert anslag på mogleg innsparing i 2027 og 2028 (når fullt implementert) og forutsetningar for at tiltaket skal kunne realiserast i økonomisk innsparing.

Navn på tiltak	Bespargelse (i hele 1000)		Forutsetningar for gevinstrealisering
	2027	Årlig fra og med 2028	Hva skal til for at den økonomiske gevinsten blir realisert
1. Lokal lønnsstige	2000	4000 – 10000	Det settast ned eit partssamansett utval som arbeidar med eit lokalt lønssystem som betre kan ivareta lokale lønstillegg/-relasjonar som blir oppfatta som enkelt, forståeleg og føreseieleg over tid.
2. Tillegg	500	1000 – 2500	Gjennomgang over alle som har ein eller anna form for tillegg, om dei har rett/krav på dette. Drøfting med partane om enkelte tillegg kan reduserast eller takast vekk. <i>Sjå skulen sin – frå Aud Lilian - Endra funksjonstillegg</i>

3. Permisjonar	500	1500 - 2500	Revidere gjeldande permisjonsreglement og stramme inn på ikkje lovpålagte permisjonar. Fylgje denne rigid og likt i heile organisasjonen.
----------------	-----	-------------	---

4 Oppsummering av heile arbeidsgruppa

Beskrivelse	Risiko, konsekvenser og forsvarlighet
- Lokal lønnsstige - Tillegg - Permisjonar	- Vurdering Arbeidsmiljø. Likelønnsprinsippet (følelse av urettferdige) Manglande involvering i partssamarbeidet. Behalde og rekruttere. Lokal lønstabell er fastsett, ikkje vedteken. - Manglande involvering i partssamarbeidet, - Ikkje godt nok implementert i organisasjonen.

Beløp i 1000 kr	2027	2028	2029	2030
Lokal lønnsstige	2000	4000	6000	8000
Tillegg	500	1000	2000	2500
Permisjonar	500	1500	2000	2500