



Lønnspolitiske retningslinjer

Vedtatt i administrasjonsutvalget 8.5.2018

Personal

02.05.2018



INNHALDSFORTEGNELSE

INNHALDSFORTEGNELSE	2
1. Formål	3
2. Revidering	3
3. Virkeområder	3
3.1. Lederstruktur	3
3.2. Avgrensing	3
4. Generelle føringer for vurdering av lokal lønn	4
4.1. Likestilling og likelønn	4
4.2. Lønnsutvikling	4
4.3. Utviklingssamtale og lønnsamtale	4
4.4. Uorganiserte arbeidstakere	4
5. Prinsipper og kriterier for vurdering av lokal lønn	4
5.1. Forhold knyttet til stilling	5
5.1.1. Faglig ansvar – kriterier	5
5.1.2. Lederansvar – kriterier	5
5.2. Forhold knyttet til person:	5
5.2.1. Kompetanse	5
5.2.2. Innsats	6
6. Forholdene mellom de ulike forhandlingskapitlene	6
7. Retningslinjer og prosess ved lokaleforhandlinger	7
7.1. Lønnspolitisk drøftingsmøte	7
7.2. Informasjon og evaluering i etterkant av forhandlingene	8

1. Formål

Lønnspolitiske retningslinjer skal bidra til:

- At kommunens lønnspolitikk bygger på kjente prinsipper og kriterier slik at den enkelte medarbeider sin lønnsutvikling oppleves forståelig, forutsigbar og rettferdig.
- En forutsigbar og god prosess for lokale forhandlinger.
- Å motivere til kompetanseutvikling etter behov for å kunne yte gode tjenester til innbyggerne og ansatte.
- Å beholde og rekruttere medarbeidere som har den kompetansen organisasjonen til enhver tid trenger.
- At kommunens lønnspolitikk styrker målene i kommuneplanen og utviklingen av kommunen som tjenesteyter.
- At lokal lønnsutvikling er forankret i kommunens mål og kompetanseplaner.

2. Revidering

Disse retningslinjene skal revideres hvert andre år.

3. Virkeområder

Lønn fastsettes lokalt ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen (HTA). HTAs bestemmelser om lokal lønnsfastsetting forutsetter en lokal lønnspolitikk. Kommunens lønnspolitiske retningslinjer skal utdype HTAs forhandlingsbestemmelser i lønnskapitlene (kap.) 3, 4 og 5. Ved fastsetting av lønn ved tilsettinger vises det til Rutine for ansettelser i Indre Fosen kommune.

3.1. Lederstruktur

HTA kap.	Ansvar	Ledernivå
3.4.1	Budsjett-, økonomi- og personalansvar	Rådmann og sektorledere
3.4.2	Budsjett-, økonomi- og personalansvar	Enhetsledere og virksomhetsledere
3.4.3	Budsjett-, økonomi- eller personalansvar	Avdelingsledere i helse og omsorg og inspektører i skole

For øvrige gjelder HTA, henholdsvis kap 4 eller kap. 5 avhengig av hvor stillingene er innplassert.

3.2. Avgrensing

Lønnspolitiske retningslinjer skal være utgangspunkt for ordinære lokale forhandlinger etter HTA kap. 4.2.1, kap. 5.1, kap. 3.4.1, kap. 3.4.2. og kap 3.4.3.

For øvrige tas det utgangspunkt i kriterier beskrevet i Hovedtariffavtalen under det enkelte kapittel.

4. Generelle føringer for vurdering av lokal lønn

4.1. Likestilling og likelønn

Indre Fosen kommune har som mål å ha en mest mulig lik avlønning mellom ansatte med sammenlignbar kompetanse, stilling og funksjon. Ved påviste ulikheter, skal dette tilstrebes rettet opp.

4.2. Lønnsutvikling

Ved lokale forhandlinger skal det legges vekt på at alle sikres en naturlig lønnsutvikling. For ansatte organisert i HTA kap 4 skal hoveddelen av lønnsutviklingen komme gjennom sentralt gitte tillegg. Lokale forhandlinger vil da kun være et supplement.

4.3. Utviklingssamtale og lønssamtale

Utviklingssamtalen mellom leder og medarbeider er en viktig del av arbeidet med å utvikle god tjenesteyting og godt arbeidsmiljø. Stillingsbeskrivelsen og medarbeider og leder sin opplevelse av arbeidshverdagen er utgangspunktet for å konkretisere styrker, forbedringer og utviklingsområder. Samtalen skal resultere i mål og tiltak for den enkelte medarbeider fram til neste utviklingssamtale. Basert på enhetens eller virksomhetens mål og kompetansebehov kan utviklingssamtalen føre til endringer i arbeidsoppgaver eller tiltak for kompetanseheving. Alle ansatte i Indre Fosen skal ha en medarbeidersamtale i løpet av året.

Både leder og medarbeider kan be om en lønssamtale. Det er anbefalt at denne blir gjennomført uavhengig av utviklingssamtalen. Justering av lønn utenfor sentrale og lokale lønnsforhandlinger må være begrunnet i vesentlige endringer. For eksempel kan dette være økt ansvar, kompleksitet og/eller kompetanse. Stillingsbeskrivelsen må ligge til grunn for en slik vurdering. I Indre Fosen kommune bør alle ansatte ha en lønssamtale i året med sin leder.

4.4. Uorganiserte arbeidstakere

Indre Fosen kommune ønsker at flest mulig ansatte organiserer seg i en arbeidstakerorganisasjon. Uorganiserte har ingen forhandlingsrett i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver skal likevel påse at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning får rettmessig lønn ut i fra sin funksjon, kompetanse og innsats.

5. Prinsipper og kriterier for vurdering av lokal lønn

Vurdering av lokal lønn baseres på **prinsipper** som bygger på bestemmelsene i HTA. Prinsippene er knyttet til forhold ved:

- Stilling
- Person

For å få et konkret vurderingsgrunnlag er det nødvendig å bryte ned prinsippene til **kriterier**. Kriteriene skal være etterprøvbare, konkrete og dokumenterbare. Bruken av kriteriene skal dokumenteres på en slik måte at berørte ledere og ansatte kan få innsikt i hva som er lagt til grunn for den lønnsvurderingen som er gjennomført.

Følgende prinsipper for vurdering av lokal lønn dekker alle forhandlingsbestemmelsene i HTA:

5.1. Forhold knyttet til stilling

5.1.1. Faglig ansvar – kriterier

- Kompetansekrav.
- Grad av selvstendighet.
- Omfang av eventuelt personalansvar
- Økonomisk ansvar
- Grad av forutsigbarhet i oppgavene
- Faglig kompleksitet i stillingen

5.1.2. Lederansvar – kriterier

- Antall ansatte
- Størrelse på budsjett
- Kompleksitet i ansvar
- Organisatorisk plassering

5.2. Forhold knyttet til person:

5.2.1. Kompetanse

For at kompetansen skal gjøres gjeldende i lønnsvurderingen er det en forutsetning at retningslinjene for videre- og etterutdanning er fulgt. Utdanningen må være etterspurt av arbeidsgiver og den må kunne anvendes i den enheten og det fagfeltet arbeidstakeren jobber i. Utdanningen må være godkjent av nærmeste leder og være dokumentert i en skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det skal dokumenteres om det er bindingstid, utdanningspermisjon, dekning av kostnader i forbindelse med videre- og etterutdanningen og hvilke stillingskode/utdanningskode/lønnsøkning en bestått eksamen i utdanningen vil medføre.

Kriterier:

- Realkompetanse
- Fagbrev
- Videregående skole
- Utdanning fra høyskole eller universitet.

Utdanningens varighet må tas med i vurderingen. For å bli innplassert i gruppen «høyskoleutdanning» i HTA bestemmelser i kap 4.1 – Sentralt lønns- og stillingsregulativ, må utdanningen være av minimum 3 års varighet.

Ansatte med 1 års videreutdanning etter fullført høyskolestudium (3-årig) skal avlønnes etter minstelønn for "høyskoleutdanning med videreutdanning" i HTA. Det forutsettes at videreutdanningen er i tråd med enhetens gjeldende kompetanseplan. Hovedtariffavtalens bestemmelser gjelder for undervisningspersonale.

Videreutdanning som gir minimum 7,5 studiepoeng og 15 studiepoeng og 30 studiepoeng etter avgitt eksamen gis kronetillegg pr 1.5.2018:

Studiepoeng	Kronetillegg på årslønn
7,5	3375
15	6 750
30	13 500

Fagskolepoeng gis i helårsstudie og halvårsstudier med hhv.: 20 000 kroner og 10 000 kroner.

Hvis utdanningen utløser tillegg i årslønn etter hovedtariffavtalens bestemmelser gis det ikke kronetillegg iht. denne lokale avtalen.

Endring av kompetansetilleggene skal bli vurdert årlig i drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte før lokale lønnsforhandlinger.

5.2.2. Innsats

Forhold knyttet til innsats er nedfelt i alle forhandlingskapitlene i HTA.

Generelle kriterier

- Oppnådde mål i forhold til kommunens styringsdokumenter.
- Meransvar ut over det som naturlig tilligger stilling og funksjon.
- Særlige bidrag til utvikling av tjenestene i tråd med kommunens mål.
- Utvikling av økt kompetanse gjennom etter- og videreutdanning og enhetens kompetanseplan.
- Særlige bidrag til å utvikle et godt arbeidsmiljø.

Kriterier ledelse

- At lederen er synlig og troverdig som arbeidsgiver og opptrer i samsvar med kommunens mål, herunder vedtatte budsjettammer.
- Etablering og utvikling av samarbeid basert på medvirkning, åpenhet og tillit.
- Effektivt drift og organisering slik at oppgavene løses best mulig.
- Motivering av medarbeidere og medvirkning til at de kan utvikle sin kompetanse.
- Evne og vilje til tverrfaglig arbeid.
- Utvikling i enhetens-/avdelingens nærvær.
- Gode resultat i arbeidsmiljøundersøkelser og brukerundersøkelser.

6. Forholdene mellom de ulike forhandlingskapitlene

De samme lønnspolitiske prinsippene og kriteriene skal ligge til grunn for lokale forhandlinger i både kapittel 3, 4 og 5.

Kapittel 3 og 5 skiller seg imidlertid ut på følgende måte:

- Det er ikke fastsatt noen egen pott for forhandlingene.
- Som beskrevet i HTA kap. 3.4.0 (4) og kap. 5.1 skal: «Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og

krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder».

- Arbeidsgiver har likevel som utgangspunkt at ansatte Indre Fosen kommune skal ha en omtrentlig lik lønnsutvikling, uavhengig av forhandlingskapittel.
- Ledere i kapittel 3 vurderes i større grad ut i fra prestasjon og innsats enn ansatte i kapittel 4 og 5.

7. Retningslinjer og prosess ved lokaleforhandlinger

Lokale forhandlinger i Indre Fosen kommune følger i hovedsak vedlegg 3 til HTA: «Retningslinjer for lokale forhandlinger - god forhandlingsskikk».

7.1. Lønnspolitisk drøftingsmøte

Arbeidsgiver skal innkalle til lønnspolitisk drøftingsmøte i forkant av alle lokale forhandlinger for henholdsvis kap. 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3, 4.2.1 og 5.1. Så langt det er mulig bør drøftingsmøtet avholdes senest 10. september.

Formålet med møtet er å:

- Bidra til godt forhandlingsklima.
- Komme fram til et felles utgangspunkt for forhandlingene.
- Avtale videre prosess og avklare praktiske spørsmål.
- Sikre god informasjonsflyt mellom partene.

For å ha et mest mulig felles utgangspunkt for forhandlingene skal partene på drøftingsmøtet søke å enes om felles kriterier for forhandlingene. Dette er spesielt viktig under forhandlingene i kapittel 4. Kriteriene vil bli styrende for arbeidsgivers første tilbud og de prioriteringer som gjøres under forhandlingene.

De årene det er lokale forhandlinger i kap. 4.2.1 skal det på møtet oppnevnes et beregningsutvalg som får myndighet til å beregne størrelsen på den lokale potten i kap 4.2.1, i samsvar med retningslinjer fra de sentrale partene.

Det fastsettes på drøftingsmøtet også en tidsplan med frister for innsending av krav, tilbud, evaluering m.m.

Evt. bruk av tvisteordning drøftes der avtaleverket åpner for dette (pendelvoldgift / lokal nemnd.).

Arbeidstakerorganisasjonene får i forkant av drøftingsmøtet tilsendt en liste over hvilke medlemmer arbeidsgiver har registrert i deres organisasjon og deres lønnsopplysninger. I tillegg sendes det ut en liste med stilling og årslønn på alle kommunens ansatte. Denne skal behandles fortrolig.

Arbeidsgiver utformer maler for elektronisk innsending av krav /tilbud.

Arbeidstakerorganisasjonene oppfordres til å benytte anledningen til en muntlig gjennomgang av kravene ved overlevering.

7.2. Informasjon og evaluering i etterkant av forhandlingene

Ved lokale forhandlinger etter kap. 4 skal det snarest mulig etter avsluttede forhandlinger avholdes et fellesmøte med involverte arbeidstakerorganisasjoner hvor fordeling av pott kontrolleres og protokoller underskrives.

Ansatte skal orienteres om resultatet av nærmeste leder. Får en ansatt lønnsøkning i forhandlingene vil han/hun få beskjed om dette fra nærmeste leder. Så langt det er mulig skal lønnsøkningen varsles ved et brev, som inneholder informasjon om hvilke kriterier som er lagt til grunn for vurderingen av den ansatte.

Arbeidsgiver kaller inn til et evalueringsmøte med hovedtillitsvalgte innen en måned etter avholdte forhandlinger.