



Lønspolitikk Alver kommune 2020- 2022:

1. Innleiing:

Lønspolitikk for Alver kommune skal vere eit prinsippdokument som gir styring og retning for den lokale lønsutviklinga generelt og vere styrande for lokale forhandlingar.

Lønspolitikken tar utgangspunkt i arbeidsgjevarstrategien. På bakgrunn av dei hovudutfordringane Alver kommune står ovanfor, har vi mål om å vere:

- Attraktive, samlande og inkluderande
- Nyskapande og utviklingsorienterte

For å nå desse måla har vi valt fire satsingsområde i Arbeidsgjevarstrategien:

- Leiing
- Medarbeidarskap
- Kompetanse
- Endringskraft

I kommunesektoren går lønsforhandlingar alltid føre seg mellom arbeidslivets partar. Dette gjeld både ved sentrale tariffoppgjer og ved lokale lønsforhandlingar. Partane legg til grunn overordna mål dei ønskjer å oppfylle. Nokre gongar er partane sine målsettingar overlappende, andre gongar er det ikkje semje om mål og/eller verkemiddel. Til tross for dette er det i den norske modellen ein lang tradisjon for at dei beste løysningane i lønspolitikken finst gjennom forhandlingar. Lønspolitikken skal møte dei utfordringane som gjeld til ei kvar tid. Behov og utfordringsbilete kan endre seg, og dei årlege drøftingane vert då særst viktige med omsyn til å avklare desse spørsmåla. Såleis vil det overordna målet for lønspolitikken ha fokus på kvalitet og samfunnsoppdrag.

Alver kommune skal ha ein lønspolitikk som søker god legitimitet hos dei tilsette og arbeidstakarorganisasjonane.

Lønspolitikken til Alver kommune skal vere føreseieleg og gi rom for individuelle løysingar innanfor handlingsrom som er akseptable for samfunnet (allmenta) og har aksept blant dei involverte.

2. Mål for lønspolitikken:

Overordna mål for lønspolitikken:

1. Løn som bidrar til å levere tenester av høg kvalitet til kommunen sine innbyggjarar og løyser samfunnsoppdraget på best moglege måte:

Alver kommune sine hovudoppgåver er å levere tenester til kommunen sine innbyggjarar med høgast mogleg kvalitet. Kommunen sin lønspolitikk skal bidra til at kommunens samfunnsoppdrag vert løyst på best mogleg måte for kommunen sine innbyggjarar.

Lønspolitikken kan bidra til å løyse dette ved å behalde og utvikle medarbeidarar, sikre motivasjon og gi konkurransedyktig løn for å få rett kompetanse på rett stad.

2. Lønsharmonisering:

Lønnsnivå, lønsspenn og lønsforskjellar i dei tre opphavlege kommunane skal kartleggjast, og det vil bli arbeidd med å harmonisere og utjamne løn i samanliknbare grupper og stillingar der det er nødvendig.



3. Løn som reflekterer og stimulerer til rett og god kompetanse:

Kommunesektorens lønssystem er bygd opp som eit kompetanselønssystem, der ulike lønsnivå gjeld for ufaglærte, faglærte og tilsette med høgare utdanning. Kompetanse vert sett som viktig for kvalitet i tenesta, og dette vert reflektert i lønssystemet. Lønspolitikken skal byggje opp under dette blant anna gjennom vektlegging av kompetanse. Kompetanse som verksemda har behov for, vil alltid vere eit viktig moment som vert vurdert i lokale forhandlingar. Mange lønskrav er heilt eller delvis grunngitt med kompetanse og kompetanseutvikling. Hovudtariffavtalen legg også vekt på at kompetanse og kompetanseutvikling skal leggjast vekt på i lønspolitikken. Det skal vere ei naturleg samanheng mellom arbeidstakaren sin kompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling.

4. Løn som tek i vare og fremjar heiltidskultur og likestilling mellom kjønna:

Lønspolitikken skal fremje og ta hand om likestilling mellom kjønna og skal utformast og virke slik at kvinner og menn vert likebehandla i vurdering av løn og avansement. Heiltidskultur er viktig for å sikre kvalitet, godt arbeidsmiljø og tilstrekkeleg kompetanse i tenestene.

5. Løn som stimulerer til god leiing:

Alver kommune ønskjer leiarar som viser veg og oppnår resultat saman med sine medarbeidarar. For å nå måla skal Alver kommune ha

- leiarar som forstår kommunen sitt samfunnsoppdrag, er profesjonelle, har god rolleforståing og tar aktivt del i utviklinga av kommunen sine tenester
- leiarar som har god etisk refleksjon om tenesteinnhald, arbeidsgjevarrolla og samfunnsoppdraget
- leiarar som involverer, utfordrar, støttar og stiller krav til medarbeidarar
- leiarar som har kompetanse innan sine fagområde og gode leiareigenskapar

Mestringsorientert leiing legg vekt på at kvar medarbeidar skal få utvikle seg og verte best mogleg ut frå eigne føresetnader, slik at ein opplever meistring og yter sitt beste.

Ansvarsområde, kompleksitet og krav til kvalifikasjonar vil vere bestemmande for leiarstillingar sitt lønsnivå. I hovudtariffavtalens kapittel 3.4.2 nemnast også oppnådde resultat i forhold til verksemda sine mål, utøving av leiarskap, betydelege organisatoriske endringar og behovet for å behalde kvalifisert arbeidskraft som kriterium for løning av leiarar.

6. Løn som bidrar til å løyse utfordringar knytt rekruttere- og behaldeproblematikk:

Alver kommune skal aktivt bruke både lønsfastsetting ved tilsetting, ordinære årlege lønsforhandlingar og særskilte forhandlingar på ein slik måte at vi både kan rekruttere og behalde kompetent arbeidskraft for å sikre kvalitet i tenestene. Over tid skal kommunen sin lønspolitikk innrettast på ein måte som gjer at vi møter aktuelle utfordringar og tilpassar verkemidla knytt til å rekruttere og behalde rett kompetanse på rett stad.

3. Forankring og lønssystemet i HTA

Lønspolitikk for Alver kommune er forankra i HTA kap 3. pkt 3.2.

Med dette som bakgrunn skal den lokale lønspolitikken:

- Vere kjent for dei tilsette



ALVER

KOMMUNE

- Vere føreseieleg, slik at det vert høve til å innrette seg etter politikken
- Reviderast regelmessig, etter initiativ frå arbeidsgjevar, dette for å sikre samanheng med måla i kommunen
- Utformast etter drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar

Forhandlingane etter HTA er fordelt på 3 kapittel:

Kap 3:

Omfattar rådmann, kommunalsjefar, tenesteleiarar, avdelingsleiarar og HTV.

Kap 3. har berre lokal lønsdanning. Leiarlønningar skal vurderast ein gong i året. Grunnlaget for vurderingane er eitt eller fleire av desse kriteria:

- Oppnådde resultat i høve kommunen sine mål
- Utøving av leiarskap
- Betydelege organisatoriske endringar
- Behov for å halde på kvalifisert arbeidskraft
- Endra ansvarsområde

Punkt 3.4.4. regulerer tvisteløysing for punkt 3.4.2.

Kap 4:

Kap. 4 omfattar dei aller fleste stillingane i kommunen, med garantert lønsutvikling for dei ulike stillingsgruppene. Kap. 4 får i hovudsak lønsdanninga si gjennom dei sentrale oppgjera, men dei sentrale partane kan setje av ein viss del av oppgjeret til lokale forhandlingar (pott). Det kan komme føringar på potten, og profilen på det sentrale oppgjeret vil ofte vere styrande for disponeringa av potten. Dersom det ikkje vert oppnådd semje om fordelinga av potten, kan kvar av partane bringe tvisten inn til organisatorisk behandling hos sentrale partar. Dersom dette ikkje fører til ei løysing, gjeld tvisteløysingsordninga etter Hovudavtalen

Kap 5:

Stillingane i kap. 5 har som hovudregel krav om høgare akademisk utdanning. Det skal gjennomførast årlege forhandlingar der det skal takast omsyn til lønsutviklinga i tariffområdet og den totale situasjonen for kommunen, mellom anna knytt til økonomi og krav til effektivitet. Det skal minimum sikrast at lønsutviklinga følgjer den generelle lønns- og prisutviklinga i samfunnet. I tillegg skal det leggjast vekt på kva for oppgåver og ansvar som ligg til stillinga, og kompleksiteten i oppgåvene. Dersom det ikkje vert oppnådd semje, vert lokal nemnd nytta som tvisteløysing.

For kap. 4 og 5 gjeld også nokre supplerande forhandlingsbestemmingar:

Forhandlingsheimel i HTA:	Aktuelle tilfelle:
4.2.2	<u>Særskilte forhandlingar:</u> - ved betydelege organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringar - når det har skjedd betydelege endringar i arbeids- og ansvarsområde for ei stilling - når arbeids- og ansvarsområdet er endra som følge av at arbeidstakaren har fullført kompetansegejevande etter-/ vidareutdanning
4.2.3	Når det er behov for å halde på eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakarar
4.2.4	Når arbeidstakar har gjennomført relevant etter-/ vidareutdanning
5.2	- Ved spesielle behov for å halde på eller rekruttere arbeidstakarar - Ved skifte av stilling eller vesentleg endring i arbeidsområdet til ei stilling



4. Lønfastsetjing ved rekruttering:

Den enkelte tilsette si løn er avhengig av mange element. Noko blir fastsett ved sentrale forhandlingar, og noko blir avgjort lokalt. Nokre element av lønfastsetjinga er knytt til sjølve stillinga, medan andre igjen er knytt til arbeidstakaren sin kompetanse, innsats og oppnådde resultat.

Forhandlingsansvarleg vil ha eit særskilt ansvar for gode prosessar for å skape føreseieleg og heilskapleg lønfastsetjing i Alver kommune.

Kap 4.

Dei aller fleste stillingane i kap. 4 vert etter kompetanse- og ansiennitetsberekning innplasserte i garantilønssystemet. Nokre stillingskodar har direkte plassering.

Kap 5:

Tilsette som høyrer inn under kap. 5, får all løn fastsett lokalt, og det vil alltid bli gjort ei individuell vurdering. Utgangspunktet for fastsetjing av løn vil då vere kva for oppgåver kommunen treng å få løyst, kva for krav til kompetanse (erfaring og utdanning) som står i stillingsutlysinga, kva vurderingar som er lagt til grunn for utveljing av den aktuelle kandidaten og konkurransesituasjonen i arbeidsmarknaden. Slike vurderingar vert gjort i samarbeid mellom leiar og HR.

5. Kompetanse som grunnlag for lønsregulering:

Kompetanse er ein nøkkelfaktor for at Alver kommune skal greie å løyse teneste- og forvaltningsoppgåvene sine på ein god måte, og gjennomført utdanning vil kunne danne grunnlag for eit lønnskrav ved forhandlingar.

Innføring av relevante behovsretta tillegg kan vurderas i løpet av perioden.

Tillegg for etter-og vidareutdanning kan bli gitt slik:

- Utdanninga/kompetansen må vere relevant ut frå arbeidsgjevar sin synsstad, jf. til dømes kommunen sin kompetanseutviklingsplan. Utdanninga må vere fullført før den gir grunnlag for vurdering av auka løn.
- Ved vidareutdanning på høgskule/universitetsnivå er kravet minimum 30 studiepoeng.
- Ved vidareutdanning på fagskulenivå er kravet minimum 30 fagskulepoeng.
- Spesialkunnskap/tilleggsutdanning: dette kan vere utdanning som ikkje gir studiepoeng, men som likevel dokumenterer kunnskap innan eit område.
- Parallele utdanningsløp gir ikkje nødvendigvis grunnlag for utteljing.

For særskilte stillingsgrupper kan det, etter drøftingar med HTV og vurdering av marknadssituasjonen, setjast i verk lokale stigar for å skape føreseieleg samanheng mellom kompetanseutvikling og lønsutvikling. Kompetansekartlegging av kommunen sine tilsette vil vere ein føresetnad for eit slikt system. Ei slik ordning må samstundes sjåast i perspektiv med kostnader og kor ei slik investering er mest hensiktsmessig. Dei lokale stigane vert fastsett administrativt etter gjennomførte drøftingar eller som eit resultat av lokale forhandlingar.

6. Kriteriegrunnlag:

Kriteria skal vere så objektive som mogleg.



ALVER

KOMMUNE

Ved fastsetjing av løn skal det leggjast vekt på kva oppgåver og ansvar som ligg til stillinga, og det skal takast omsyn til kompleksiteten i oppgåvene. Konkurransesituasjonen i arbeidsmarknaden kan medføre at det vert gjort særskilte vurderingar ved tilsetjing.

Avdelingar kan også ha særskilte satsingsområde knytt til kommunen sine overordna mål, der målretta arbeid og gode resultat kan honorerast særskilt. Dette kan vera aktuelt både for enkeltmedarbeidarar og team.

Ved vurdering av resultatoppnåing skal leiar vurdere om medarbeidaren har:

- evne til å nå fastsette mål
- evne til å gjere relevante prioriteringar
- evne til å sjå eigne oppgåver som ein del av heilskapen

Ved vurdering av innsats og utføring av oppgåver skal leiar vurdere om medarbeidaren:

- viser forståing for oppdraget
- gjennom endringsiver viser evne til nyskaping og innovasjon
- viser initiativ
- har samarbeidsvilje og er fleksibel
- er serviceinnstilt, både internt og eksternt
- bruker arbeidstida si rasjonelt og held tidsfristar
- taklar periodar med mange arbeidsoppgåver
- bidrar positivt til arbeidsmiljøet på arbeidsplassen

For tilsette med leiaransvar legg ein også vekt på:

- tenkjer heilskapleg
- motiverer og utviklar sine medarbeidarar
- fordeler arbeidet
- delegerer og tek på seg meiransvar
- er pådrivar i utviklingsarbeid

Lønspolitikken heng saman med ein god personalpolitikk og eit ope og tillitsfullt forhold mellom leiar og medarbeidar. Leiarar i den enkelte avdelinga må derfor gje klar informasjon om strategiske mål, planar for verksemda, satsingsområde og forventningar til dei tilsette.

7. Funksjonstillegg:

I all hovudsak bør dei ulike oppgåvene som ligg til ei stilling, sjåast på som ein del av stillinga. Arbeidsgjevar vil derfor vere tilbakehalden med å opprette for mange funksjonar, men det kan likevel vere føremålstenleg med funksjonstillegg i gitte høve. I ein del tilfelle er funksjonstillegg avtalt sentralt, med sentralt fastsett minstesum.

8. Prosess

- I samsvar med HTA skal det haldast lønspolitisk drøftingsmøte i forkant av forhandlingane.
- Administrasjonen utarbeider relevante lønsopplysningar og statistisk materiale.
- Dei lønspolitiske drøftingane dannar ein viktig premiss for sjølve forhandlingane.
- Organisasjonane leverer inn krav innan ein gitt frist. Krava skal vere grunngjevne.
- Næraste leiar gir tilråding til forhandlingsutvalet innan gitt frist, sjå pkt. om kriterergrunnlag.
- Det skal haldast årlege evalueringsmøte av forhandlingane.
- Forhandlingane skal gjennomførast innan dei tidsfristar som er avtalt.



Særskilt om kap. 4.2.1:

- Organisasjonar med medlemmer i kap 4. skal ha høve til å utdjupe krava sine i eit særskilt møte før sjølvve forhandlingane.
- Første tilbod skal vere på minimum 50% av potten. Her skal tilbod til uorganiserte vere med.
- Arbeidsgjevar gir informasjon om fordeling av potten undervegs i forhandlingane.
- Protokollane vert underskrivne først når heile potten er fordelt.

Det vert elles vist til retningslinjer for lokale forhandlingar – god forhandlingsskikk, vedlegg 3 til HTA.

9. Informasjon

Informasjon – realistiske forventningar

Det er eit felles ansvar for arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane å halde den enkelte arbeidstakar oppdatert om kriteria for lokal lønsdanning som til ei kvar tid er vedtekne.

Ved generell informasjon om lønsplanen og i eventuell lønssamtale skal det gjevast nøkterne opplysningar for lønsutviklinga, slik at det ikkje vert skapt urealistiske forventningar.

Lokal lønsplan er eit verktøy som gjer det mogleg for arbeidsgjevar å føre ein aktiv lønsstrategi.

Om resultat av forhandlingar:

Arbeidsgjevar sender ut skriftleg melding til den enkelte arbeidstakar om resultatet av forhandlingane. Forhandlingsutvalet informerer også leiar om resultatet.

Organisasjonane styrer sjølv korleis dei vil informere medlemmene sine.

10. Kommunesamanslåing – harmonisering

Omstillingsavtalen, kompetanse, rekruttering og andre tilhøve dannar bakgrunn for ulikskap i dei tilsette sine arbeidsvilkår, som eit resultat av kommunesamanslåing.

Kommunesamanslåing gjev nye utfordringar for praktisering av strategisk lønspolitik. Dei første åra i Alver kommune vil difor ha utjamning som prioritet. Å rette opp utilsikta skeivheiter vil ta tid.

Dette vil ha fokus i lokale forhandlingar, noko som vil føre til at bruk av kriteriegrunnlag vil ha mindre fokus i første del av virkeperioden til lønspolitikken.

Tidlegare kommunetilhøyring skal ikkje ha innverknad på lønsnivå.

Omstillingsavtalen for samanslåinga til Alver kommune gjev føringar for løn. Alle tilsette beheld minimum si gjeldande lønsplassering (grunnlønn), jf. arbeidsmiljølova §16-2. Ved ev. overgang til lågare løna stilling, beheld ein noverande lønsplassering som ei personleg ordning, jf. HTA kap 1 §3.4.1. Dette vil skape utilsikta skeivheter, som vil ta tid å harmonisere.