



Austrheim
KOMMUNE

Lønspolitisk handlingsplan 2022- 2024

Versjon 1.1. 2022

opne landskap, ope sinn

Innhold

1.	Innleiing.....	3
2.	MÅL FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK	3
3.	LØNNSYSTEMET I HTA	4
3.1.	ANDRE FORHANDLINGSREGLAR I HTA.....	4
4.	ELEMENT I LØNNSDANNINGA.....	6
4.1.	Stillingsdel:.....	6
4.2.	Persondel:.....	6
4.3.	Grunnlønn:.....	6
4.4.	Funksjonstillegg:.....	6
4.5.	Kompetanse:.....	6
4.6.	Marknadstilpassing:	6
4.7.	Individuelle kriterium – basert på prestasjon:.....	7
4.8.	Resultatoppnåing:.....	7
5.	PROSESS	7
6.	AUSTRHEIM KOMMUNE SINE LOKALE KRITERIUM	8
7.	INFORMASJON	10
8.	RULLERING.....	10

1. Innleiing

Den lokale lønspolitikken er ein del av Austrheim kommune sin arbeidsgjevarpolitikk.

Lønspolitikken byggjer på Hovudtariffavtalen (HTA) i kommunal sektor.

2. MÅL FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

Lønspolitiske retningslinjer for Austrheim kommune byggjer på HTA kap. 3. pkt. 3.2.

Den lokale lønspolitikken skal:

- Vere gjort kjent for alle tilsette
- Vere føreseieleg, slik at det vert mogleg for dei tilsette å innrette seg etter politikken
- Skal reviderast regelmessig, etter initiativ frå arbeidsgjevar for å sikre samanheng med måla i kommunen
- Utformast etter drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar

Lønn skal nyttast som eit personalpolitisk verkemiddel og skal bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til meir heiltid
- Behalde, utvikle og rekruttere arbeidskraft
- Sikre kvalitativt gode tenester
- Fremje og ivareta likestilling mellom kjønna

Den lokale lønspolitikken skal:

- Utformast og virke slik at kvinner og menn vert likebehandla i vurdering av løn og avansement
- Leggje til rette for fagleg karriereveg og avansement
- Ha kriterium for innplassering i avansementstillingar
- Ha naturleg samanheng mellom arbeidstakaren sin kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling
- Vise korleis ønskt og tileigna kompetanse gjev lønsmessig utteljing

3. LØNNSYSTEMET I HTA

I HTA er Forhandlingsreglane fordelt på 3 kapittel.

Kap. 3:

Kapittel 3 omhandlar leiarar og hovudtillitsvald.

Kap. 3 har berre lokal lønnsdanning. Leiarlønningar skal vurderast ein gong i året.

Grunnlaget for vurderingane er eitt eller fleire av desse kriteria:

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

Kap. 4:

Kap. 4 omfattar dei aller fleste stillingane i kommunen, med garantilønn for dei ulike stillingsgruppene. Kap. 4 får i hovudsak lønnsdanninga si gjennom dei sentrale oppgjera, men dei sentrale partane kan setje av ein viss del av oppgjeret til lokale tingingar (pott). Det kan kome føringar på potten, og profilen på det sentrale oppgjeret vil ofte vere styrande for disponering av potten.

Kap. 5

Stillingane i kap. 5 har krav om høgare akademisk utdanning. Det skal gjennomførast årlege tingingar der ein skal ta omsyn til den totale situasjonen til kommunen, m.a. økonomi og krav til effektivitet og lønsutviklinga i tariffområdet. Gjennomgåande for alle kapitla er det ved lønsfastsetjing m.a. skal takast omsyn til ... *«stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse»*.

3.1. ANDRE FORHANDLINGSREGLAR I HTA

4.2.2 forhandlingar

Partane lokalt ta opp forhandlingar om omgjerding av stillingar, alternative lønsplasseringar og/eller anna godtgjersle innanfor hovudtariffavtalen sin avgjerd.

- Det er skjedd ein god del organisatoriske/og eller mannskapsmessige endringar
- Det er skjedd ein god del endringar i stillinga sin arbeids- eller ansvarsområde

- Arbeids- og ansvarsområde er endra som følgje av at arbeidstakaren har tatt kompetansegevinge etter/- vidareutdanning.

4.3 Behalde og rekruttere arbeidstakarar

I dei tilfelle det er spesielle problem med å behalde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakarar, vil partane etter forhandlingar kunne inngå avtale om endra lønnsplssring for den enkelte arbeidstakar.

Kjem ikkje partane til semje ved forhandlingane, kan ikkje tvisten ankast.

Arbeidsgjevar sitt siste tilbod skal då vedtakast.

4.2.4 Kompetanse

Etter- og vidareutdanning skal avklarast med næraste leiar.

Følgjande punkt vert lagt til grunn for godkjenning av auka lønnskompetanse:

- Fagleg relevans
- Kompetansen vert nytta i det daglege arbeidet
- Kompetansen vert delt med andre
- Kompetansen skal vera relevant i høve til noverande/evt. framtidige oppgåver i Austrheim kommune. Må vera minst 15 studiepoeng for å få tillegg.
- Det må også vera eit reelt behov hjå arbeidsgjevar for kompetansen.

15 studiepoeng gjev kr. 6250,-, 30 studiepoeng gjev kr. 12 500, 45 studiepoeng gjev kr. 18 750 og 60 studiepoeng gjev kr. 25 000 auke i årslønn. Endringa trer i kraft frå og med dato for innlevert dokumentasjon på ny kompetanse (automatikk).

Hovudregelen er at det ikkje vert gjeve lønsauke for meir enn 60 studiepoeng.

Ufaglærte som tek fagbrev, fagarbeidarar som tek fagskule, tilsette med bachelor som tek spesialisering, så vil dette gje ny stillingskode og ny løn etter reglane i HTA.

Det skal inngåast avtale mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar på eige skjema om vidare- og/eller etterutdanning.

Partane lokalt kan forhandla om endra lønn når ein arbeidstakar har gjennomført relevant etter-/vidareutdanning utover hovudregelen.

Kjem ikkje partane til semje ved forhandlingane blir arbeidsgjevar siste tilbod vedtatt.

Viser også til kapittel 3.3 kompetanse – læring og utvikling.

4. ELEMENT I LØNNSDANNINGA

Lønssystemet i HTA byggjer på to grunnleggjande element: stillingsvurdering og personvurdering.

4.1. STILLINGSDEL:

- Organisatoriske tilhøve
- Krav til formell utdanning
- Stillinga sitt ansvars- og oppgåveområde

4.2. PERSONDEL:

- Personlege eigenskapar
- Kompetanse
- Innsats og resultat
- Endringsvillig

4.3. GRUNNLØNN:

Det vil sei den enkelte medarbeidar si innplassering i hovudtariffavtalen sitt lønns- og stillingsregulativ. Eksempel på dette er fagarbeidarstillingar. Dette lønnselementet inneheldt også eventuelle ansiennitetstillegg. Dette er altså ein lønnsplassing basert på krav til stillinga, og ingen vurdering av den innsats personen yter eller dei resultat vedkommande oppnår.

4.4. FUNKSJONSTILLEGG:

Det vil sei den delen av løna som avspeglar dei arbeidsoppgåver og det ansvar vedkommande har. Eksempel på dette kan vera fagstillingar som for eksempel teamleiar. Dette elementet er heller ikkje basert på en vurdering av den innsats personen yter, men på kva ansvar og kva funksjonar vedkommande har.

4.5. KOMPETANSE:

Det vil si den delen av lønna som syner den vidareutdanning vedkommande har tatt eller den realkompetanse vedkommande har. Dette elementet er heller ikkje basert på en vurdering av den innsats personen yter, men på kva kompetanse vedkommande har.

4.6. MARKNADSTILPASSING:

Kommunen må i gitte situasjonar vera førebudd på å tilby lønn utover det lønnsnivå som grunnlønnsplassering, kompetanse m.v. gir grunnlag for – for å

møte konkurranse frå andre arbeidsgjevarar. Det kan vere private firma, andre kommunar, fylkeskommunar eller frå staten. Dette kallar vi marknadstilpassing av lønn. Dette elementet er delvis basert på stilling og kompetanse, men det vil også i noko grad liggje eit element av individuell vurdering til grunn.

4.7. INDIVIDUELLE KRITERIUM – BASERT PÅ PRESTASJON:

Det vil sei den delen av lønna som avspeglar vedkommande sin dugleik, åtferd m.v. Dette inneber altså ein konkret vurdering av den innsats arbeidstakaren har lagt for dagen, og er heilt ei individuell vurdering. Konsekvensen av slike individuelle vurderingar er at personer som i utgangspunktet har samme grunnlønnsplassering eller som har samme funksjon, kan lønast ulikt – fordi prestasjonen deira er forskjellig.

4.8. RESULTATOPPNÅING:

Det vil sei den delen av lønna som avspeglar resultat/grad av måloppnåing. Slike resultatkrav kan gå fram av Handlingsplan, verksemdsplanar, mål fastsett i medarbeidersamtalar m.v. På same måte som punktet framføre er også dette lønnselementet basert på individuelle vurderingar av den enkelte, men i dette tilfellet på grad av måloppnåing. Også her vil konsekvensen kunne vere at personar som i utgangspunktet har same grunnlønnsplassering eller som har same funksjon, kan lønast ulikt – fordi resultata deira er forskjellig.

5. PROSESS

- I forkant av tingingane skal det haldast lønspolitisk drøftingsmøte. Dette er felles for alle kapitla. Drøftingsmøte vert gjennomført i god tid før dei lokale tingingane. Det årlege lønspolitiske drøftingsmøte er ei overordna drøfting av prinsipp og utfordringar, og dette går på tvers av kapitla i HTA.
- Administrasjonen utarbeidar relevante lønnsopplysningar og statistisk materiale.
- Organisasjonane leverer inn krav innan ein gitt frist. Krava skal vere grunngjevne. Krav blir levert inn elektronisk ved bruk av tingsingsmodulen i Visma Enterprise.
- Avdelingsleiarne kan gje tilråding til kommunedirektøren sitt tingsingsutval
- Organisasjonane skal ha høve til å grunngje sine krav i eit særskilt møte før sjølve tingingane

- Første tilbod frå arbeidsgjevar skal krav frå både organisasjonane og tilbod frå arbeidsgjevar visa igjen. I 4.2.1 tingingar skal opningstilbodet ikkje omfatta for stor del av samla pott og prosentvis del brukt av pott skal informerast om
- Sjølvne tiningane er lukka og fortrulege, og skal ikkje gjerast kjent for andre enn de som deltek i tiningane. Opplysningar som kjem fram i løpet av tiningprosessen om krav og tilbod skal handsamast konfidensielt.
- Det skal haldast årlege evalueringsmøter
- Tiningane skal gjennomførast innan dei tidsfristar som gjeld
- Protokollane vert underskrivne i kap. 4, pkt. 4.2.1 først når heile potten er fordelt

Det vert vist til retningslinjer lokale tingingar – god tingingsskikk, vedlegg 3 til HTA

6. AUSTRHEIM KOMMUNE SINE LOKALE KRITERIUM

KRITERIUM 1: RETTE OPP LØNSMESSIG SKEIVUTVIKLING LOKALT OG SENTRALT

Gjennom tingingar – lokale, men kanskje særleg sentrale – blir det skapt lønsmessig skeivutvikling. Det er ei viktig forutsetning for en god lokal lønnspolitikk at ein er villig til å bruke dei lokale tingingar til å rette opp slike skjevheter.

KRITERIUM 2: ENDRINGAR I MEDARBEIDAREN SITT ANSVAR OG OPPGÅVER

Kriteriet skal ta høgde for endringar som skjer i stillingsinnhald med omsyn til oppgåver og ansvar som går ut over det ein normalt skal forvente av utvikling i stillinga. Dette omfattar funksjonsendringar som ein konsekvens av t.d. organisatoriske endringar som medfører endra arbeids-/ansvarsområde, men kan også omfatte endringar i funksjonar som følgje av personleg vekst i dugleik og fagleg utvikling eller andre forhold som medfører auka sjølvstende og ansvar i arbeidet.

KRITERIUM 3: RELEVANT ETTER- OG-VIDAREUTDANNING SOM KOMMUNEN PRIORITERER INNAFOR BESTEMTE FAG/FUNKSJONAR

Kompetanseomgrepet er samansett av fleire kompetanseområde, som t.d. yrkeskompetanse, formell kompetanse og personleg kompetanse. I lønnspolitisk samanheng er kompetanse definert slik:

- Formell kompetanse = basisutdanning, etter-/vidareutdanning, kurs

- Erfaringskompetanse = kunnskap om yrket/faget og arbeidsmetodar
- Realkompetanse = formell kompetanse + erfaringskompetanse

Gjennomført kompetanseheving (endring i realkompetansen) skal vurderast som grunnlag for endra lønnsnivå når kompetansehevinga.

- Er relevant og blir nyttiggjort i arbeidet
- Gjer den tilsette betre kvalifisert og fører til dyktiggjering i jobben

KRITERIUM 4 : REKRUTTERE/BEHALDE

Lønnspolitikken skal medverke til eit konkurransedyktig lønnsnivå som gjer at Austrheim kommune kan rekruttere og halde på kompetanse som er viktig i tenesteproduksjonen. For funksjonar med eit definert rekrutteringsproblem (høg turnover, bruk av ukvalifisert arbeidskraft, lange vakanseperiodar etc) kan lønn vurderast som eit verkemiddel. Marknadskriteriet kan også nyttast for å halde på medarbeidarar med spesiell kunnskapserfaring eller særlege personlege eigenskapar eininga har bruk for.

- I tilfelle der det er spesielt vanskeleg å rekruttere p.g.a. av stor etterspørsel, må det takast omsyn til marknadslønn for stillinga. Det må skiljast mellom yrkesgrupper frå det private og offentlege marknad.
- Ved 4.2.1/5.2 drøftingane kvart år, må ein diskutera kva stillingar det har vore vanskeleg å rekruttere til i året som er gått (oversikt blir framlagt), og kva stillingar vi ser det kan bli problemer med kommande år.
- Andre tiltak bør også vurderast – for eksempel tid til eigenutvikling, rettleiing og kompetanseheving.

KRITERIUM 5: UTJAMNING AV LØNNSFORSKJELLAR MELLOM KJØNNA

Lønnspolitikken skal medverke til auka grad av likestilling mellom kvinner og menn. Det er viktig å sikre eit riktig lønnsnivå for alle tilsette og hindre at uønskt og utilsikta lønnsforskjellar oppstår. Kriteriet er derfor relevant i samband med oppretting av lønnsmessig forskjell som ikkje kan relaterast til oppgåve, innsats eller resultat.

KRITERIUM 6 : TILSETTE SI UTFØRING AV ARBEIDET

Her er innsats og måloppnåing i høve til utføring av arbeid.

Kriteria for medarbeidarar i Austrheim kommune

- Arbeidar mål- og resultatretta
- Forbettrar og effektiviserar tenestene – set brukarane i sentrum

- Bidreg aktivt til forbetring, fornying og omstilling
- Tar initiativ og viser engasjement
- Samarbeidar godt med andre i og utanfor eiga avdeling
- Viser lojalitet
- Viser kommunikasjonsevner og sosial dugleik
- Bidreg til eit godt og utviklande arbeidsmiljø
- Arbeidar sjølvstendig
- Viser vilje til eigenutvikling

Kriteria for leiarar i Austrheim kommune

- Arbeidar mål- og resultatretta
- Forbetrar og effektiviserar tenestene – set brukarane i sentrum
- Sørgjer for at tenestene blir systematisk evaluert og trekkjer lærdom av erfaringane
- Initierer forbetring, fornying og omstilling
- Viser lojalitet
- Skaper engasjement, lagånd og medansvar
- Sikrar god og formålstenleg kommunikasjon
- Utviklar medarbeidarane ved å gje støtte og stille krav
- Klargjer ansvarsforhold og roller i organisasjonen
- Stimulerer til samarbeid med andre avdelingar i og utanfor kommunen
- Tar naudsynte avgjersler

7. INFORMASJON

Arbeidsgjevar sender ut skriftleg melding til den enkelte arbeidstakar om resultatet av tingingane.

8. RULLERING

Lønnspolitisk plan for Austrheim kommune skal rullerast etter to år.

I dei årlege evalueringsmøta etter dei lokale lønnsforhandlingane kan partane gje uttrykk for om den lønnspolitiske planen har fungert etter intensjonane, og komma med innspel til eventuelle endringar i planen.

Lønnspolitisk handlingsplan versjon 1.1. vedteke i ADM xx.xx.2022