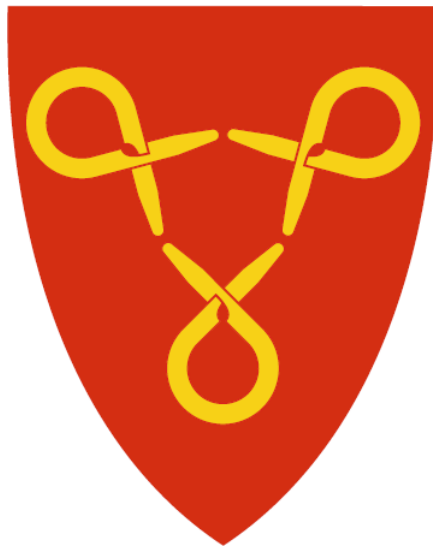


Lønspolitisk plan 2022 - 2024

Masfjorden kommune



Godkjent i formannskapet den ...

FORORD

Masfjorden kommune har hatt fleire lønspolitiske planar sidan 2014. Denne reviderte lønspolitiske planen vidarefører i store trekk tidlegare planar. Planen er utarbeida i nært samarbeid med dei hovudtillitsvalde, og det er semje om innhaldet i planen.

Lønsfastsetting er for dei fleste tilsette er i stor grad avhengig av sentrale oppgjer. Lokalt er det viktig å ha gjennomgangar og tiltak for å sikre like lønsvilkår i eit likestilling- og diskrimineringsperspektiv.

Kommunen sin lønspolitikk må vere konkurransedyktig, og ta omsyn til den arbeidsmarknaden og dei behov kommunen til ei kvar tid har.

Kvaliteten på dei kommunale tenestene er eit resultat av kompetanse, kreativiteten og innsatsen til dei tilsette. Det er avgjerande for kommunen å rekruttere og halda på kompetente og motiverte tilsette. Å behalda og utvikle gode leiarar er ei føresetnad for å lukkast innanfor dei ulike tenesteområda.

Masfjordnes,

Svein Helge Hofslundsengen

rådmann

Innhold

INNLEIING.....	4
2. MÅL MED LØNSPOLITIKKEN	5
3. LIKELØN.....	5
4. FASTSETTING AV LØN	6
4.1 PRINSIPP.....	6
4.2 LOKALE FORHANDLINGAR.....	8
5. LØN FOR KOMPETANSE OG FUNKSJONAR.....	10
6. LØNSSAMTALE	10
7. FORHANDLINGSUTVAL	10
8. FORHANDLINGSPROSESSEN – GOD FORHANDLINGSSKIKK	11
8.1 PROSESSUELLE SPELEREGLAR.....	11
8.2 RELASJONELLE SPELEREGLAR	11

INNLEIING

Denne lønspolitiske planen for 2022 - 2024 er ein revisjon av tidlegare planar. Den er eit resultat av drøftingsmøte med dei hovudtillitsvalde og leiarane i kommunen over mange år. Dokumentet følgjer avtaleverket som er forhandla fram mellom partane i arbeidslivet og **Hovudavtalen (HA)** og **Hovudtariffavtalen (HTA)** dannar grunnlag for lønspolitisk plan for Masfjorden kommune. Arbeidet med lønspolitisk plan er heimla i HTA kap 3 pkt 3.2.

«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 kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester.
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.»

Denne lønspolitiske planen tek for seg kommunen sine målsetjingar og praksis, og er å sjå på som eit supplement til HTA. Den **kompletterer verkemidla for lønsfastsetting og lønsutvikling.**

2. MÅL MED LØNSPOLITIKKEN

Det overordna målet med lønspolitikken i Masfjorden kommune er at arbeidsgjevar og arbeidstakar skal verta samde om ei løn som vert oppfatta rettvis, og som er i tråd med innsats, kompetanse og arbeidsbelastning.

Masfjorden kommune konkurrerer med nabokommunane om arbeidskraft og kompetanse.

Lønsnivå er ein konkurransefaktor som må vurderast i samband med lokale forhandlingar.

Kvinner og menn skal ha like vilkår når det gjeld stillingar og løn.

3. LIKELØN

Likestillingslova slår fast at kvinner og menn i same verksemd skal ha lik løn for same arbeid, eller arbeid av lik verdi. I lønspolitikken til Masfjorden kommune etablerer me følgjande praksis for å sikre likeløn i eit likestillings- og diskrimineringsperspektiv:

- Utarbeide kjønnsdelt lønstatistikk og denne skal presenterast i årsmeldinga
- Foreta likelønnsvurdering før lokale lønsforhandlingar. Under lokale forhandlingar i tariffperioden 2022 - 2024 skal det dokumenterast at kvinner er tildelt sin del av forhandlingspotten.
- Gje særskilte lønstillegg dersom det vert avdekka skilnader som skuldast kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag (sjå pkt. 4.2 kriterium 1)

4. FASTSETTING AV LØN

4.1 PRINSIPP

Løn vert vurdert og fastsett ved tilsetting, og seinare ved lokale eller særskilte forhandlingar. Stillingane til dei tilsette er som følgje av HTA fordelt i ulike kapittel.

Kap. 3

3.4.1 Toppleiarar

3.4.2 Einingsleiarar med eit sjølvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar

3.4.3 Andre leiarar

Leiarar med eit delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, vert fastsett etter forhandlingar lokalt.

Stillingane er unormerte, som vil seie at dei er plasserte i eit sentralt stillingsregulativ, men utan sentralt fastsett løn.

Lønsfastsetting og lønsutvikling skjer lokalt og det er ikkje framforhandla ei total ramme eller pott i forkant av forhandlingane.

Kap. 4

4.2.1 Gjennomgåande stillingar

Stillingane er normerte, som vil seie at dei er plasserte i eit stillingsregulativ med sentralt fastsett lønsplassering.

Lønsutvikling skjer sentralt og lokalt.

Kap. 5 Lokale løns- og stillingsbestemmelsar

(t.d. legar, ein del rådgjevarar og sakshandsamarar)

Som hovudregel legg ein til grunn at tilsette i dette kapitlet har høgare akademisk utdanning eller utdanning tilsvarande dei kodane som er skissert under kapittel 5 i Hovudtariffavtalen.

Stillingane er unormerte, som vil seie at dei er plasserte i eit sentralt stillingsregulativ, men utan sentralt fastsett løn.

Lønsfastsetting og lønsutvikling skjer lokalt og det er ikkje framforhandla ei total ramme eller pott i forkant av forhandlingane.

Kapittelinnndelinga viser at sentrale forhandlingar ivaretek lønsfastsetting og lønsutvikling for nokre grupper meir enn andre. Løna for tilsette i stillingar i kap. 3 og kap. 5 vert avgjort lokalt, medan tilsette i stillingar i kap. 4 både har eit sentralt og lokalt oppgjer. Denne lønspolitiske planen vil derfor vise ulike prioriteringar mellom stillingar i ulike kapittel.

For tilsette i kap. 3 og 5 vert all løn individuelt fastsett, og løn skal verte aktivt nytta for å fremme og løne innsats som gjer at Masfjorden kommune når sine mål. Omsyn som vert vektlagt er:

- Kompleksitet i stillinga
- Den tilsette sin kompetanse
- Den tilsette sitt ansvar
- Den tilsette sin innsats og resultatoppnåing
- Behovet for å rekruttere og halde på arbeidstakaren

Lønsutviklinga for tilsette i kap. 4 vert i hovudsak ivareteke i det sentrale oppgjeret, men lokale forhandlingar kan gje ytterlegare positiv lønsvekst i tråd med prinsippa over.

Det skal vere ein naturleg samanheng mellom den tilsette sin real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling. I kompetanseomgrepet legg Masfjorden kommune til grunn den tilsette sin samla kompetanse med dei kunnskapar, ferdigheiter og haldingar vedkommande har i høve til kommunen sine utfordringar.

Seniorpolitiske verkemiddel går fram av eigen plan.

4.2 LOKALE FORHANDLINGAR

Hovudtariffavtalen viser at lokale forhandlingar kan skje ved:

- Det årlege lokale lønsoppgjeret (kap. 4.2.1)
- Særskilte forhandlingar (kap. 4.2.2)
- For å rekruttere og halde på kvalifisert arbeidskraft (kap.4.2.3)
- Kompetanse (kap. 4.2.4)

Vurderingsgrunnlaget er definert i kriterium som:

Kriterium 1: Rette opp i urettvise skilnader i løn

Dersom det sentrale oppgjeret gjev stillingar særleg positiv lønsutvikling, ønskjer ein at tilsvarande stillingar som ikkje er med i det sentrale oppgjeret, følgjer etter. Det sentrale oppgjeret kan også medføre uheldige konsekvensar i høve til stillingar som er direkte lønsplassert, og som bør rettast opp att i lokale forhandlingar. Det skal vere like vilkår for lønsvekst jf. kap 3 om likeløn. Den enkelte sin stillingsomtale kan leggjast til grunn for å dokumentere urettvise skilnader.

Kriterium 2: Vesentlege endringar i oppgåver og ansvar

Endringar i oppgåve- og ansvarsområdet, som er vesentlege i omfang og set store krav til omstilling for den tilsette, kan gje eit grunnlag for lønsvekst. Den enkelte sin stillingsomtale kan leggjast til grunn for å dokumentere vesentlege endringar i oppgåver og ansvar.

Kriterium 3: Relevant etter- og vidareutdanning

HTA pkt. 3.3 "Kompetanse – læring og utvikling" viser korleis ein kan løne kompetanseutvikling. Masfjorden kommune definerer relevant kompetanseutvikling til å vere tilleggsutdanning for å løyse nye oppgåver, eller når ein kan sjå direkte verknad av at tilleggsutdanninga har auka kvaliteten på tenesta.

Kriterium 4: Rekruttere og halde på spesielt godt kvalifisert arbeidskraft

For stillingar der kommunen har vanskar med å skaffa kvalifisert arbeidskraft, eller det er særleg kvalifisert arbeidskraft som vil vere kritisk å mista, bør ein bruka løn som eit verkemiddel.

Kriterium 5: Yte kommunale tenester av beste kvalitet ved å

- Setje brukaren i sentrum
- Ta initiativ for å forbetre dei kommunale tenestene
- Gjennomføre prosessar og iverkset vedtak på ein positiv måte
- Sikre god kommunikasjon og sosial dugleik
- Ta ansvar for vårt omdømme ved å gje god informasjon til alle som er i kontakt med kommunen
- Medverke til å gjere Masfjorden kommune til eitt kompetent og inkluderande arbeidsfellesskap, til dømes ved å samarbeide og hjelpe på tvers av avdelingane
- Vere pådrivar for å innfri våre mål og avdelinga sine satsingsområde
- Evne til å dele på kompetansen sin til andre
- Mot til å gje og ta konstruktiv kritikk for å læra og utvikla tenestene
- Vere fleksibel og løyse naudsynpte oppgåver på ein effektiv og positiv måte

Spesielt for leiarar:

- Ta naudsynpte avgjerder og halde disponible rammer
- Forbetre og effektivisere tenestene
- Sørge for at tenestene blir systematisk evaluerte, og trekkje lærdom av erfaringane
- Skape engasjement, lagånd og medansvar både i si avdeling og i kommunen som heilheit
- Utvikle medarbeidarar ved å gje rettleiing, støtte og stille krav
- Klargjere ansvarsforhold og roller i organisasjonen
- Evne til å myndiggjera, nytta og utvikla kompetansen hjå medarbeidarar

5. LØN FOR KOMPETANSE OG FUNKSJONAR

Kompetanse: Føresetnaden for å gje lønstilllegg som fylgje av etter og vidareutdanning er at utdanninga er i samsvar med kommunen sitt kompetansebehov, er relevant for stillinga og er gjennomført, godkjent og dokumentert. Medarbeidarane har sjølv ansvar for å dokumentere utdanninga ved å sende inn attestar og vitnemålet til løn og personalavdelinga. Det vert gjeve kompetansetillegg for max 1 år vidareutdanning ut over nivået ein er lønsplassert i.

Løn ved kompetanseauke

Tilsette som søker om -, og får godkjent støtte til utdanning etter kommunen sin kompetanseplan skal samstundes verte vurdert for lønsauke gjeldande frå bestått utdanning. Det vert teke atterhald om at den tilsette ikkje endrar stilling gjennom studiet. Utdanningar som ikkje er heimla i kompetanseplanen kan verte vurdert opp mot behovet til arbeidsgjevar.

Eit kvart års vidareutdanning / 15 studiepoeng	kr. 5 000,-
Eit halvt års vidareutdanning / 30 studiepoeng	kr. 10 000,-
Eit års vidareutdanning / 60 studiepoeng	kr. 20 000,-

Satsane vert justert i samband med lokale forhandlingar kap 4.2.1.

Dersom tilsette byggjer vidare på utdanninga og som eit resultat av dette får ny stillingskode som utløyser høgare løn fell kompetanseauken bort.

Funksjonar: Funksjonar er arbeidsoppgåver som ikkje nødvendigvis ligg til stillinga. Gjeld altså tidsavgrensa oppgåver. Funksjonstillegg fell vekk når den tilsette ikkje lenger har funksjonen/ansvaret.

6. LØNSSAMTALE

Dersom ein arbeidstakar ber om lønssamtale, skal denne gjennomførast mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. I samtalen skal arbeidsgjevar og arbeidstakar i fellesskap diskutere kva tiltak som må gjerast for at arbeidstakar skal kunna oppnå betre lønsutvikling og realismen i dette. Lønssamtalen er ikkje eit forhandlingsmøte.

7. FORHANDLINGSUTVAL

Forhandlingsutvalet for Masfjorden kommune som arbeidsgjevar vert samansett av rådmannen (jamfør Delegeringsreglementet).

8. FORHANDLINGSPROSESSEN – GOD FORHANDLINGSSKIKK

8.1 PROSESSUELLE SPELEREGLAR

Masfjorden kommune vil ha ein forhandlingsprosess som følgjer ”god forhandlingskikk” slik HTA skildrar i vedlegg 3 ”Retningslinjer for lokale forhandlingar – God forhandlingskikk”.

Hovudelement i prosessen er:

- Arbeidsgjevar har ansvar for innkalling og gjennomføring av lønspolitiske drøftingar og forhandlingar. Arbeidsgjevar lagar forslag til framdriftsplan.
- I drøftingsmøte etter HTA kap.3 pkt. 3.2.1 drøftar partane bruk av alle forhandlingsvedtektene. Tema i drøftingsmøtet vert etter føringane gjeve i HTA
- Informasjonsflyt er viktig:
 - Informasjon og opplæring i nytt avtaleverk for tillitsvalte og leiarar
 - Framdriftsplanen for forhandlingane må gje partane rimeleg tid slik at dei kan skaffe seg nok informasjon og kunnskap til å gjennomføre forhandlingane
 - Tillitsvalte har tilgang til faktiske lønsopplysningar
 - Drøfting av rutinar for å gje informasjon til tilsette om lokale forhandlingar, framdrift, kriterium og resultat til tilsette
 - Dei fristar som gjeld for dei ulike lønsskapitler skal følgjast, jf. riksmeklingsmannen si møtebok

8.2 RELASJONELLE SPELEREGLAR

Det er eit mål for forhandlingsprosessen at den tek i vare eit godt forhold mellom partane, og gjev ein akseptabel avtale for begge partar. Kommunen ønskjer forhandlingar prega av:

- Respekt for kvarandre sine interesser og respekt for ulike synspunkt
- Gjensidige fordeler
- Kunnskap i forhandlingane, og at desse er likt fordelt rundt bordet
- Tilbod og løysingar, og ikkje truslar eller fordeling av skuld
- Saklege og objektive argument
- Skilje mellom person og sak
- Sjå framover, lære av feil og ikkje ta opp att gamle erfaringar som er lagt bak oss
- God tone mellom partane