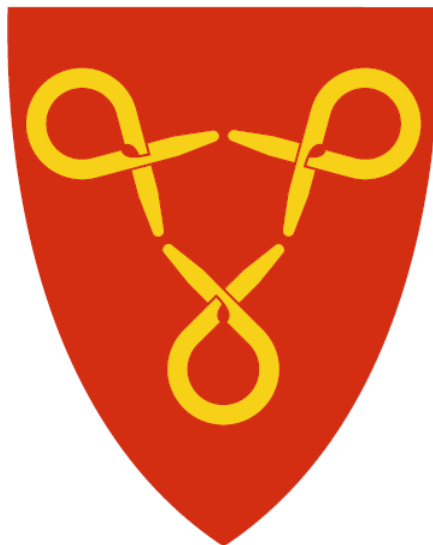


Framlegg av 05.09.2016

Lønspolitisk plan

2016 – 2018

Masfjorden kommune



FORORD

Masfjorden kommune vedtok lønspolitisk plan for 2014 til 2016 den 20 oktober 2014. I denne to-årsperioden har ein gjennomført følgjande:

- Lokale forhandlingar i 2014 og 2015, der struktur og prioriteringar i lønspolitisk plan er følgd.
- Forsøkt å utjamne uønskte lønseffektar grunna sentrale oppgjer og lønsgliding.

Denne reviderte lønspolitiske planen vidarefører i store trekk den tidlegare planen for perioden 2012 – 2014 og planen for 2014 - 2016. Planen er vorte drøfta med dei hovudtillitsvalde og det virkar som det er bra semje om hovudinnhaldet i planen.

Lønsfastsetting er for dei fleste tilsette 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 lønspolitikkk 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, 05.09.2016

Svein Helge Hofslundsengen

rådmann

INNHALD

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. LØNSAMTALE	10
6. FORHANDLINGSUTVAL	10
7. FORHANDLINGSPROSESSEN – GOD FORHANDLINGSSKIKK	10
7.1 PROSESSUELLE SPELEREGLAR	10
7.2 RELASJONELLE SPELEREGLAR	11

INNLEIING

Denne lønspolitiske planen for 2016 – 2018 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 3.2 (utdrag):

”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.

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.”

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 rettviss, og som er i tråd med den innsats, kompetanse og arbeidsbelastning som den tilsette står for.

Masfjorden kommune konkurrerer med nabokommunane om arbeidskraft og kompetanse.

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

Tilpassa den lokale lønspolitikken til det nye sentrale lønssystemet som vart gjeldande frå 1.5.2015.

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

Det er eit mål at løn i Masfjorden kommune skal støtte opp under organisasjonsstruktur og vedtekne mål. Ei positiv lønsutvikling kan vere eit incitament for å yte ein ekstra innsats for å kunne levere kommunale tenester av beste kvalitet.

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 2014-2016 skal det dokumenterast at kvinner er tildelt sin del av forhandlingspotten.
- Sikre tilsette i foreldrepermisjon gjennomsnittlig lønsauke
- Gjennomføre arbeidsvurdering på tvers av yrkesgrupper for å vurdere kva stillingar som utfører likeverdige arbeid.
- 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 Andre leiarar med eit sjølvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar (avdelingsleiarane)

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.B Gjennomgåande stillingar

(t.d. førskulelærar, konsulent, reinhaldar, sekretær, spesialpedagog, sjukepleiar)

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

Lønsutvikling skjer sentralt og lokalt.

4.C Undervisningsstillingar i skulen

(t.d. lærar, adjunkt, lektor)

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 stillingsvedtekter

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

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.

Tilsette i Masfjorden kommune skal ha ei konkurransedyktig løn samanlikna med andre kommunar i Nordhordland og ei tilfredstillande kjøpekraft for dei tilsette. Løn skal vere med på å inspirere til godt og effektivt arbeid. Ved lokale forhandlinar er det spesiell innsats utover det vanlege som vert prioritert, og kva som er spesiell innsats vert skildra i kriterium (sjå under).

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 vert ikkje omfatta av denne planen, men drøfta særskildt.

4.2 LOKALE FORHANDLINGAR

Hovudtariffavtalen viser at lokale forhandlingar kan skje ved:

- Det årlege lokale lønsoppgjeret (kap. 4.A.1)
- Særskilte forhandlingar (kap.4.A.2)
- For å rekruttere og halde på kvalifisert arbeidskraft (kap.4.A.3)

Lokale forhandlingar er eit viktig personalpolitisk verkemiddel for å fremme og løne særleg god innsats. 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. pkt. 3. 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 tilleggsgutdanning for å løyse nye oppgåver, eller når ein kan sjå direkte verknad av at tilleggsgutdanninga 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
- Ta utdanning som Masfjorden kommune treng
- 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

Spesielt for leiarar:

- Ta naudsynte avgjerder og halde disponible rammer
- Forbetre og effektivisere tenestene
- Sørgje for at tenestene blir systematisk evaluert 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

Spesielt for medarbeidarar:

- Vere fleksibel og løyse naudsynte oppgåver på ein effektiv og positiv måte
- La seg rettleie og evt. korrigere av sin leiar
- Samarbeide godt med andre i og utanfor eiga avdeling

5. LØNSAMTALE

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 arbeidstaker skal kunna oppnå betre lønnsutvikling og realismen i dette. Lønssamtalen er ikkje eit forhandlingsmøte.

6. FORHANDLINGSUTVAL

Forhandlingsutvalet for Masfjorden kommune som arbeidsgjevar vert samansett av rådmannen (jamfør Delegeringsreglementet vedteke i kommunestyret den 30.1.2012).

Formannskapet skal i forkant av lokale forhandlingar vedta revidert utgåve av lønspolitisk handlingsplan, og verte informert om rammer og opplegg for lønsoppgjeret.

7. FORHANDLINGSPROESSEN – GOD FORHANDLINGSSKIKK

7.1 PROSESSUELLE SPELEREGLAR

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

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

- Det er eit mål å auke talet på lønssamtalar
- Dei fristar som gjeld for dei ulike lønsskapitler skal følgjast, jf. riksmeklingsmannen si møtebok

7.2 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

