



Innkalling
av
Administrasjonsutvalet

Møtedato: 02.09.2020
Møtestad: Osterøy rådhus - heradsstyresalen
Møtetid: 12:00 - 13:00

Lønspolitisk plan

Eventuelle forfall må meldast til Øystein Aadland per tlf. 56192161, sms til 92867551 eller per epost til Oystein.Aadland@osteroy.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

Sakliste

Saknr	Tittel
004/20	Godkjenning av innkalling og sakliste
005/20	Lønspolitisk plan 2020

26. august 2020

Lars Fjeldstad
møteleiar

Øystein Aadland
sekretær

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
004/20	Administrasjonsutvalet	PS	02.09.2020

Saksbehandlar	ArkivsakID
Bente Skjerping	20/2336

Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste vert godkjent.

Saksopplysningar:

Innkalling med sakliste er send ut.

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
003/20	Administrasjonsutvalet	PS	18.03.2020
005/20	Administrasjonsutvalet	PS	02.09.2020

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	20/771

Lønspolitisk plan 2020

Vedlegg:

Vedlegg 1 innspill frå arbeidstakarorganisasjonar
Utkast lønspolitisk plan ADMU 2020

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Lønspolitisk plan 2020 blir vedteken slik han ligg føre.

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

Behandling av lønspolitiske retningslinjer for tilsette i Osterøy kommune.

Bakgrunn

Lønssystemet og lønsutviklinga for tilsette i Osterøy kommune følgjer av tariffavtalen i KS-området for kommunar. Tariffavtalen gir reglar for utrekning av rett lønsnivå og lønsutvikling for tilsette i kommunen. Kommunen kan ikkje ha ordningar som er i strid med tariffavtalen og blir reforhandla sentralt mellom tariffpartane annakvart år. Tariffavtalen skal reforhandlast i 2020 og ny tariffavtale vil vere gjeldande i perioden 01.05.2020 t.o.m. 30.04.2022.

Hovudtariffavtalen kap. 3, pkt.- 3.2, Lokal lønspolitikk gir følgjande føringar:

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/ virksomhetens mål. Den lokale lønspolitikken 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. Lønspolitikken 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*

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig

kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften. Den lokale lønnspolitikken skal:

- *utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.*
- *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.

Osterøy kommune sine lønspolitiske retningslinjer vart sist revidert i 2012. Planane var delt mellom lønspolitisk plan, lønsutviklingsplan og personalpolitisk plan.

Osterøy kommune sine nye lønspolitiske retningslinjer er samla i eitt dokument som byggjer på hovudpunkta i Hovudtariffavtalen (HTA), og skal hjelpa til med å utvikla, behalda og rekruttera kvalifisert personell.

Lønspolitisk plan gir føringar for korleis administrasjonen skal fastsetje og vurdere løn i dei ulike stillingane og kapitla i tariffavtalen. Planen skil mellom tilsette i tariffavtalen sitt kapittel 4 og tilsette i kapitla 3 og 5. Majoriteten av tilsette i kommunen er plassert i kapittel 4, som t.d. undervisningspersonale, pedagogisk personale, helsepersonell og driftspersonell. Lønfastsetjing og lønsutvikling skjer etter sentral garantilønstabell i tariffavtalen og lokale lønsforhandlingar. Rådgivande stillingar i administrasjonen er i hovudsak tilsett i tariffavtalen sitt kapittel 5 og leiarstillingar i tariffavtalen sitt kapittel 3. Kapitla 5 og 3 har lokal lønsdanning og lønsutvikling som blir fastsett ved tilsetjing og i årlege lokale lønsforhandlingar. Lønspolitisk plan skal vere førande for prioriteringane i lokale lønsforhandlingar.

Vurdering

Arbeidet med planen har vore pågåande dei siste 3 åra. Utsiftingar i tilsette og tillitsvalde i tillegg til større endringar i tariffavtalen stoppa arbeidet ein periode. Arbeidet vart så starta på nytt for å tilpasse seg endringane og føringane i tariffavtalen. Partane har siste året arbeidd med planen i ei arbeidsgruppe, samansett av to tilsette frå Løn, personal og organisasjon og hovudtillitsvalde frå organisasjonane Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Norsk sjukepleierforbund (NSF) og Fellesorganisasjonen (FO). Planen er gjennomgått i Kontaktforum med dei resterande arbeidstakarrepresentantane 26.02.2020. Vidare har arbeidstakarorganisasjonane hatt frist til 06.03.2020 til å kome med skriftlege innspel til planen. Det har ikkje kome skriftlege innspel på planen frå arbeidstakarorganisasjonane utover punkta i arbeidsmøta.

Dei viktigaste endringane i prinsippa for lønsfastsetjing og lønsutvikling er delt inn med følgjande gruppering:

Rekruttere personell:

- Kommunen skal sjå til regionen og andre kommunar i nærleiken som det er naturleg å samanlikna med, når ein fastset løn.
- For tilsette med lønskrav skal ein sjå til snittet i gruppa av tilsette/yrket. I hovudsak gjeld dette tilsette med lengre godkjent arbeidserfaring mellom 10 og 16 år og tilsette med meir enn 16 års relevant arbeidserfaring
- Arbeidsgivar har i form av styringsrett moglegheit for å gjere justeringar av løna for nye tilsette innan 12 månader dersom lønskrav ved tilsetjing ikkje er imøtekome og

lønsutviklinga innanfor samanliknbare stillingar har vore høgare enn ved tilsetjing.

- Tilsette i kapittel 5 (rådgivarstillingar) skal ikkje ha lågare lokal lønsinnplassering enn om dei vart innplassert i tariffavtalen sin garantilønstabell (kap. 4).

Behalde personell og kompetanseutvikling:

- Prinsipp for lønsutvikling undervegs i studietida for tilsette som tek utdanning
- Arbeidsgivar skal ha ei romslegare vurdering av opprykk i lønsgruppe etter fullført relevant etter- og vidareutdanning.
- Arbeidsgivar skal ha ei romslegare vurdering for å flytte tilsette til garantilønstabell for 4-årig utdanning fremover kravet om 3-årig utdanning (grunnutdanning)
- Kompensasjon for å ha teke vidareutdanning utover grunnutdanning på totalt 90 studiepoeng som er fullført etter 2015. Dette gjeld i hovudsak for tilsette som ikkje blir vurdert etter 4-årig utdanning på høgskule/universitet og tilsette med fagbrev. Punktet er utvida frå 60 studiepoeng til 90 studiepoeng, høvesvis frå kr 20 000 til maksimalt kr 30 000 pr. år i heil stilling.
- Kommunen innfører bindingstid for tilsette som får økonomisk støtte frå Osterøy kommune til å gjennomføre etter- og vidareutdanning.
- Oversyn over kva tillegg som skal liggje til grunn ved konstituering/vikariat i høgare løna stilling.

Lokale lønsforhandlingar:

- Faste kriterier for lønsauke i kapittel 3, 4 og 5 som skal liggje i botn. Partane skal i lønspolitisk drøftingsmøte drøfte andre kriterier og prioriteringar.
- Fast rutine for førebuing, gjennomføring og oppfølging av årlege lokale lønsforhandlingar
- Skjematisk oversyn over funksjonstillegg som partane er samde om.
- Definisjon av lik løn for arbeid av same verdi og kontroll med at det ikkje blir skeivfordeling i lønsfastsetjing og lønsutvikling mellom kjønna.

Leiarløn:

Leiarar skal som hovudregel lønast høgare enn tilsette dei er sett til å leie. Partane har drøfta om ein bør innføre ein minimumsskilnad i løna mellom leiarar og ikkje leiarar. Begge partane har vore positive til dette. Dette av omsyn til rekrutteringsutfordringar i leiarstillingar og særleg innan undervisningsstillingar og rektorstillingar. Det same gjeld helsepersonell i turnus og avdelingsleiarar i helse der skilnaden er relativ liten. I enkelte tilfelle vil ein sjukepleiar/vernepleiar, inkludert alle tillegg, tene meir enn avdelingsleiar. Det same gjeld undervisningspersonale med høg vidareutdanning som i enkelte tilfelle vil tene meir enn avdelingsleiar i skule. Osterøy kommune ligg generelt lågare i løn på leiarstillingar i helse og skule enn nærliggjande kommunar, noko som kan gi ei rekrutteringsutfordring framover.

Arbeidsgivar har, trass skilnaden i leiarløner, valt å ikkje innføre minimumsskilnad. Hovudårsaka er høge økonomiske kostnader som dette vil medføre. Vidare legg arbeidsgivar til grunn at leiarar ikkje skal ha automatisk lønsauke som følgje av at tilsette tek vidareutdanning eller blir kompensert for andre tillegg. Leiarløner skal vurderast individuelt og baserer seg på ei samla vurdering av kompleksiteten i stillinga, ansvar for personell, økonomi, fag, resultat og leiaren sin kompetanse. Prinsippet følgjer av nemndavgjersle SFS 2404.

Klegodtgjersle:

Arbeidstakarorganisasjonane har ønskt å innføre nye ordningar for klegodtgjersle og skogodtgjersle

til tilsette. Av omsyn til den økonomiske situasjonen har arbeidsgivar valt å prioritere andre tiltak rundt kompetanse, utgreidd ovanfor, og ikkje innført satsar eller vurderingar på dette punktet i planen.

Økonomi

Endringane i planen gir ei romslegare praktisering av lønsfastsetjing enn kommunen tidlegare har hatt. Ei romslegare vurdering av lønsfastsetjing vil gi høgare lønsutgifter for kommunen i åra framover.

Ei utviding frå 60 til 90 studiepoeng kostar kr 10.000,- pr tilsett som får endring. I tillegg kjem sosiale kostnader.

Fleire tilsette vil truleg bli flytta og løna etter 4- og 5-årig utdanning framfor 3-årig. Endringa vil gi auka kostnader på om lag kr 40.000 pr tilsett som får endring. I tillegg kjem sosiale kostnader.

Vurderingane har bygd på at fleire tilsette tek høgare utdanning. Kommunen skal i prinsippet etter tariffavtalen løna kompetanse som ein nyttar. Kva kompetanse som blir brukt, er vanskeleg å skilje når dei tilsette ofte vil ha meir innsikt i arbeidet og utføringa av arbeidet med ny relevant kompetanse. Vidare ser ein at fleire nabokommunar har høgare lønsnivå enn Osterøy kommune. Dette ser ein særleg i yrkesgrupper der kommunen vår har vanskar med å rekruttere. Søkjarane kjem då ofte frå stillingar med eit høgare lønsnivå enn det Osterøy plar tilby. Dette fører til lønskrav frå nye tilsette som gir ulik løn internt i Osterøy kommune innan same yrkesgruppe. Osterøy kommune skal praktisere lik løn for tilsvarande likt arbeid/arbeid av lik verdi innanfor garantilønstabellen og ved lokal lønsfastsetjing.

Døme lønsskilnad pr. 01.05.2019

Døme 1 – kompetansetillegg

3-årig høgskule (t.d. sjukepleiar) som har fått kompensert for 60 studiepoeng vidareutdanning:

Grunnløn med 0 års relevant arbeidserfaring:	kr 410 000,-
Kompetansetillegg, relevant utdanning, 60 studiepoeng	kr 20 000,-
Sosiale kostnader (arbeidsgivaravgift, pensjon og feriepengar):	kr 210 700,-
Totalt i 100% stilling:	kr 640 700,-

3-årig høgskule (t.d. sjukepleiar) som har fått kompensert for 90 studiepoeng vidareutdanning:

Grunnløn med 0 års relevant arbeidserfaring:	kr 410 000,-
Kompetansetillegg, relevant utdanning, 90 studiepoeng	kr 30 000,-
Sosiale kostnader (arbeidsgivaravgift, pensjon og feriepengar):	kr 215 600,-
Totalt i 100% stilling:	kr 655 600,-

Døme 2 – endring av lønsstige

3-årig høgskule (t.d. sjukepleiar):

Grunnløn med 0 års relevant arbeidserfaring:	kr 410 000,-
Sosiale kostnader (arbeidsgivaravgift, pensjon og feriepengar):	kr 200 900,-
Totalt i 100% stilling:	kr 610 900,-

4-årig høgskule (t.d. sjukepleiar med vidareutdanning i t.d. psykisk helsearbeid)

Grunnløn med 0 års relevant arbeidserfaring:	kr 450 000,-
Sosiale kostnader (arbeidsgivaravgift, pensjon og feriepengar):	kr 220 500,-
Totalt i 100% stilling:	kr 670 500,-

Konklusjon

Lønspolitisk plan 2020 har gitt nye garantiordningar for tilsette i kommunen. Nye tiltak, slik dei er utgreidd i vurderinga, vil gi høgare økonomiske kostnader framover. Samstundes er arbeidsgivar si vurdering at satsing på kompetanse og tiltak for å rekruttere og behalde kompetanse som organisasjonen treng no og i framtida, er rette tiltak å prioritere. Desse prioriteringane kjem i staden for andre tiltak, som t.d. leiarløner og kle- og skogodtgjersle.

Løn som utviklar seg i tråd med ny kompetanse, er eit overordna satsingsområde i Hovudtariffavtalen og har vore eit viktig element å setje i system i den reviderte lønspolitiske planen. Romslegare vurderingar for nye lønssstigar er prioritert frå arbeidsgivar si side. Prosessen med dei tillitsvalde har vore god, men planen har trekt ut i tid. Det vil difor vere viktig for begge partar at organisasjonen har ein lønspolitisk plan som kan liggje til grunn for prioriteringar i dei komande lokale lønsforhandlingane i 2020. Planen blir lagt fram med tilråding om å bli godkjent slik han ligg føre.