

LOKAL LØNSPOLITIKK I VAKSDAL KOMMUNE



Vedteken av adminstrasjonsutvalet 11. februar 2008

LOKAL LØNSPOLITIKK I VAKSDAL KOMMUNE

Innleiing

Den lokale lønspolitikken er ein del av Vaksdal kommune sin arbeidsgjevarpolitikk. Arbeidsgjevarpolitikk kan definerast som dei handlingar, haldningar og verdiar som arbeidsgjevar står for og praktiserer overfor medarbeidarane kvar dag. Vaksdal kommune sin arbeidsgjevarpolitikk 2007 – 2020 er no under utarbeiding.

Lønspolitikken byggjer på Hovedtariffavtalen (HTA) i kommunal sektor, gjeldande avtale går frå 01.05 2006 – 30.04.2008. Den lokale lønspolitikken skal vera eit supplement til og konkretisering av den til ei kvar tid gjeldande HTA.

Vaksdal kommune sin lokale lønspolitikkk skal bidra til å motivera dei tilsette, og skal vere eit verkemiddel til å behalde og rekruttere den kompetansen som kommunen til ei kvar tid treng.

I dag er det konkurranse om arbeidskrafta. Vaksdal kommune sin lønspolitikkk må vere så fleksibel at vi kan tilby konkurransedyktig løn, både for å rekruttere og for å behalde tilsette.

Her kan det også vere aktuelt "å løfte" heile grupper.

Lønspolitikken omfattar alle tilsette i Vaksdal kommune.

Mål for lønspolitikken

Den lokale lønspolitikken skal:

- vera kjent for alle og den skal skape ein lønspraksis som skal vere kjend på førehand
- medverka til å oppfylla kommunen og den einskilde eining sine målsettingar
- fremja kvalitet, service og effektivitet i tenesteproduksjonen
- medverka til å rekruttera, utvikla og halda på kvalifiserte medarbeidarar
- verta oppfatta som rettvis og stimulerande på arbeidsmiljøet
- sikra samanheng mellom løn og innsats og oppnådde resultat
- sikra at differensiering i løn skal skje ut frå akseptable kriterium
- sikra lik lønsutvikling for kvinner og menn
- motivera til kompetanseutvikling
- sikra tilpassing til den eksterne lønsmarknaden innan ulike sektorar

- sikra at skeivheiter som oppstår, vert retta opp
- gje tilsette høve til å påverka eiga lønsutvikling

Lønssystemet i HTA

I HTA er forhandlingsbestemmelsane fordelt på 3 kapittel.

Kap. 3 omhandlar leiarløner, samt løn til hovetillitsvald. For leiarane skjer all lønsdanning lokalt.

Kap. 4 har sentrale løns- og stillingsbestemmelsar

Kap. 5 omfattar i hovedsak stillingsfunksjonar der det er krav om høgare akademisk utdanning. For desse stillinggruppene skjer all lønsdanning lokalt.

Kap. 3 Hovetillitsvald Leiarar – Pkt. 3.4.1 Rådmann/ass. rådmann Rådmannen si toppleiargruppe Øverste ansvarlege for arbeidsgjevar- funksjonen – Pkt. 3.4.2 Leiarar som rapporterer direkte til leiarar i punktet over ----- HTV: Minsteløn, årleg regulering For leiarane er det lokal lønsdanning Årlege forhandlingar	Kap. 4 Kap. 4B: Gjennomgåande stillingar Kap. 4C: Undervisningsstillingar i skulen ----- Minstelønssatsar Blir gitt sentrale lønstillegg Lokal pott	Kap. 5 Stillingsfunksjonar med krav om høgare akademisk utdanning ----- Lokal lønsdanning Årlege forhandlingar
---	--	--

Gjennomgåande for alle kapitla er at det ved lønsfastsetjing m.a. skal takast omsyn til: *"..stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse."* (HTA kap. 4B, innleiande merknader pkt. 3 og kap. 5, pkt. 5.0 pkt. 3)

Forhandlingsbestemmelsar

For at det skal vere grunnlag for forhandlingar må det vere ein heimel i HTA.

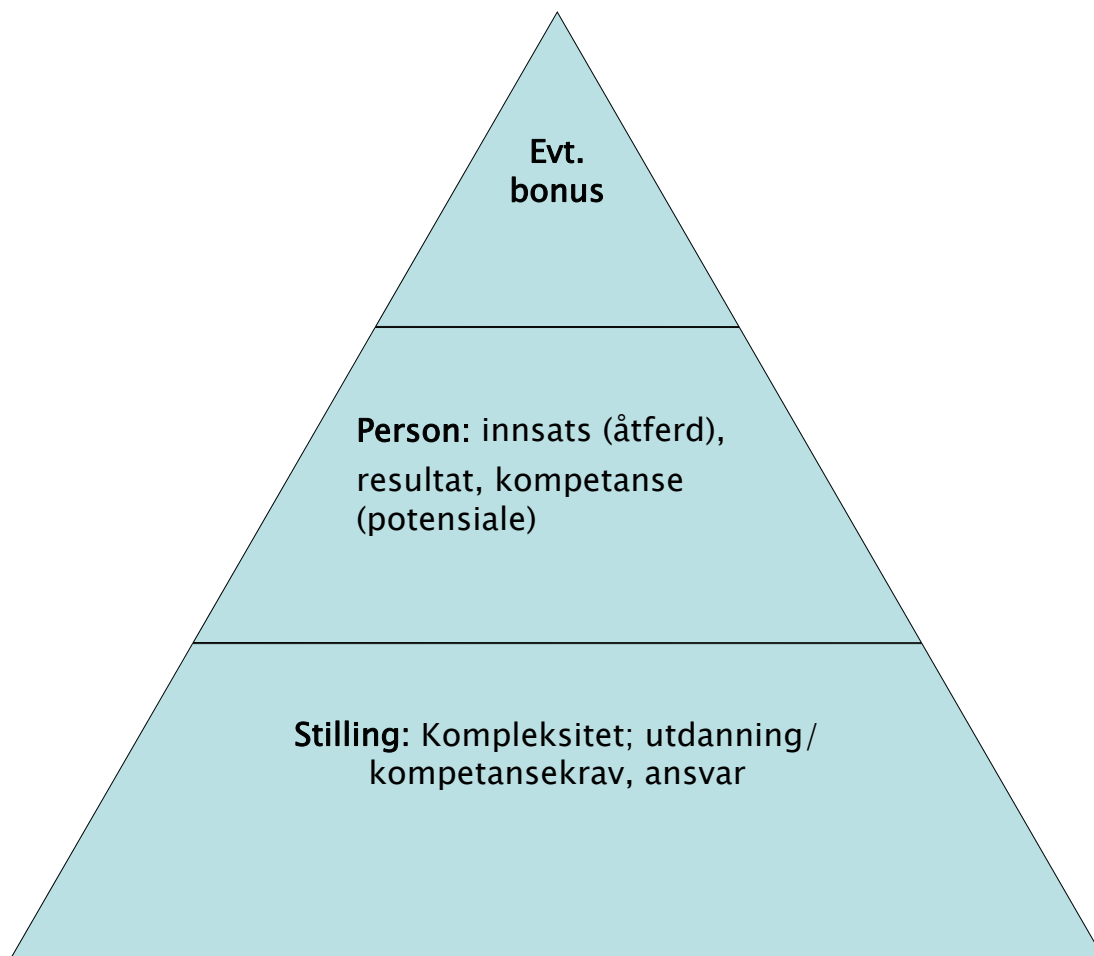
Ved nyttilsetjing vil det alltid vere grunnlag for å forhandle om løn. Vidare er det gitt høve til forhandlingar slik:

- 3.4.1 – Årleg lønsregulering
- 3.4.2 – Årleg lønsregulering
- 4.A.1 – Lokale forhandlingar
- 4.A.2 – Særskilte forhandlingar
- 4.A.3 – Rekruttere og behalde arbeidstakar
- 5.2 – Årleg lønsregulering
- 5.3 – Anna lønsregulering

Kven som er partar

Ved forhandlingar er det arbeidstakarorganisasjonane som kan forhandle på vegne av dei tilsette. Uorganiserte vil få løna si fastsett.

Lønssystemet i HTA er bygd opp slik:



Slik lønssystemet i KS sitt tariffområde er utforma, med ein kombinasjon av sentrale og lokale tillegg for kap. 4, vil vi oppleve at lokale tillegg blir "spist opp" av sentrale tillegg.

Etter SFS 2213 er det sentralt avgjort at der for undervisningspersonale skal vere desse funksjonstillegga:

- Kontaktlærer minimum kr. 10.000 pr. år
- Rådgjevar/sosiallærer minimum kr. 12.000 pr. år

Denne godtgjersla kjem i tillegg til den personlege lønsfastsetjinga.

I samsvar med særavtalar og HTA kan det også bli oppretta andre funksjonstillegg.

Hovedregelen er at tillegg som blir gitt ved lokale forhandlingar av pott er personlege tillegg som blir "spist opp" ved t.d. sentrale tillegg.

Vi vil forhalde oss til føringar som blir gitt sentralt ved sentrale forhandlingar når det gjeld personlege tillegg/funksjonstillegg.

Tillegga som blir gitt av potten kan også bli gitt til grupper, t.d. der ein jobbar i team og det er naturleg at alle i teamet blir løfta.

Den lokale lønspolitikken vert resultatet av det innhald vi legg i punkta i trekanten:

- Stilling
 - o Kompleksitet i stillinga
 - o Funksjonar lagt til stillinga
 - o Ansvar
 - o Krav til utdanning og erfaring
- Person
 - o Innsats (åtferd)
 - o Resultat, kompetanse
- Evt. bonus
 - o Vaksdal kommune har ikkje teke dette kriteriet i bruk pr. d.d.

Lønsutviklinga i kommunen skal skje gjennom lokale forhandlingar. Det blir ikkje her i dette dokumentet fastlagt ein bestemt kronesum for dei ulike kriteria utover det som er sagt over. Dette for at ikkje for stor del av potten skal vere brukt opp på førehand. Vi vil då kunne risikere at det ikkje vil vere rom for frie forhandlingar, men at det kun vil vere å fordele etter dei fastlagde kriteria.

KVA SOM LIGG I PUNKTA OVER

STILLING

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. Løna er "betaling" for oppgåvene og ansvaret. Løn for leiaransvar og resultatansvar skal også vektleggjast.

Den einskilde si utdanning og erfaring vert også lagt til grunn ved lønsfastsetjinga.

Over tid kan det skje endringar med stillinga som kan gje grunnlag for lønsauke ved forhandlingar. Døme på endringar:

- Utvida ansvar i stillinga
- Utvida arbeidsfelt
- Auka kompleksitet i stillinga
- Nye oppgåver som i utgangspunktet ikkje er definert inn i stillinga

PERSON

Lønspolitikken skal vere med å stimulere til at medarbeidarane våre aukar kompetansen sin ved etter- og vidareutdanning. Ved vurderinga av om det skal bli gitt lønstillegg vil det bli teke omsyn til om medarbeidaren vil kunne påta seg nye oppgåver eller ansvar. Det vil også bli teke omsyn til om utdanninga er i samsvar med lokale prioriteringar for kompetanseheving.

Ved kvar forhandling må partane bli samde om kva kronesum som skal bli gitt.

Desse tilleggga blir gjevne av lokal pott, og blir såleis "spist opp".

Tilleggskompetanse – **relevant** etter- og vidareutdanning

Tillegg for etter- og vidareutdanning kan bli gitt slik:

- ved vidareutdanning er kravet minimum 10 vekttal eller 30 studiepoeng. Studiepoenga kan vere opparbeid gjennom fleire år som ledd i eit studium.
- Spesialkunnskap/tilleggsutdanning. Dette kan vere utdanning som ikkje er vekttalsgjevande, men som likevel dokumenterer kunnskap innan eit fagområde
- Utdanninga må vere gjennomført før den gir grunnlag for auka løn
- Utdanninga/kompetansen må vera relevant ut frå arbeidsgjevar sin synsstad

Innsats og resultat

Eit av lønspolitikken sine mål er å sikra samanheng mellom løn, innsats og oppnådde resultat etter gitt kriterier.

Kriteria skal vere så objektive som mogeleg. Det skal vere ei vurdering av den einskilde arbeidstakar opp mot kriteria. Einingsleiar skal informere den einskilde medarbeidar om einingsleiarar har innstilt vedkomande til lønsauke. Kriteria for å vurdere innsats/resultat vil vere:

- Resultatoppnåing
- Utføring av oppgåver

Ved vurdering av resultatoppnåing skal ein t.d. vurdere ut frå følgjande:

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

Ved vurdering av utføring av oppgåver skal ein t.d. vurdere ut frå følgjande:

- Har nødvendige kunnskapar og ferdigheiter til å utføra arbeidsoppgåvene med ønska kvalitet
- Brukar arbeidstida rasjonelt
- Held tidsfristar
- Taklar periodar med mange arbeidsoppgåver
- Viser initiativ
- Har utviklingsvilje
- Har samarbeidsvilje – både internt og eksternt
- Er fleksibel
- Er serviceinnstilt – både internt og eksternt

Leiarar:

For leiarar på kap. 3 er det i tillegg lista opp kriterier som skal leggjast til grunn ved forhandlingane:

- Oppnådde resultat i høve til verksemda sine mål
- Utøving av leiarskap
- "Betydelige" organisatoriske endringar
- Trong for å halda på kvalifisert arbeidskraft
- Endra ansvarsområde (kun for kap. 3.4.2)

Det er utarbeidd eigen leiaravtale som alle einingsleiarane har underteikna. Dei vil bli målt på om dei har oppnådd måla som er sett der.

RETNINGSLINER FOR FORHANDLINGANE

- Lokale lønsforhandlingar er delegert til rådmannen, jfr. Sak ... Forhandlingane vert gjennomført av forhandlingsutvalet (*som er samansett slik...*)
- I forkant av forhandlingane skal det haldast minimum 1 lønspolitisk drøftingsmøte. Dette er felles for alle kapitla. Det kan også haldast møte særskilt for kvart kapittel i tillegg
- Administrasjonen utarbeider relevante lønsopplysningar og statistisk materiale

- o Partane har tidlegare blitt samde om ei gruppe personar og enkeltpersonar som skal prioriterast ved lokale forhandlingar – denne lista skal også lagast klar i god tid før forhandlingane
- Organisasjonane leverer inn krav innan gitt frist. Krava skal vere grunngitt
- Første tilbod frå arbeidsgjevar blir utdelt i eit felles møte til alle organisasjonane. Tilbodet skal vise krav frå organisasjonane og tilbod frå arbeidsgjevar
- Første tilbod ved 4.A.1–forhandlingar skal omfatte ca. 60% av lokal pott
- Tilbod til uorganiserte skal visast ved stillingskategori
- Forhandlingane blir gjennomført for kvar organisasjon
 - o Ved 4.A.1–forhandlingar blir protokollane underskrivne når forhandlingane er slutførde og heile potten er fordelt
 - o Ved andre forhandlingar blir protokollane underkrivne etter kvart
- Det vert utarbeidd ei oversikt over resultatet av forhandlingane på personnivå, som blir sendt til organisasjonane.
- Det skal haldast eit evalueringsmøte innan 1 måned etter at forhandlingane er slutført.

PROSESS FOR FORHANDLINGANE

Frå arbeidsgjevar:

I forkant av forhandlingane vert det sendt ut informasjon til einingsleiarane med opplysningar om prioriteringar, fristar m.m. På bakgrunn av prioriteringane skal einingsleiarane gje ei vurdering av sine tilsette, og gje ei tilbakemelding til forhandlingsutvalet om tilsette som blir prioritert i høve lønsforhandlingane.

For organisasjonane:

Organisasjonane sender ut informasjon til medlemmane som også inneheld prioriteringane. Krava frå organisasjonane skal vere grunngjevne og i prioritert rekkjefølge.

KORTID LØNSFORHANDLINGANE SKAL HALDAST

Dei åra det er hovedoppgjer:

- så snart resultatet er klart vil det bli kalla inn til drøftingsmøte. Dersom det let seg gjennomføre praktisk bør det vere før 1. juli.
- Kap. 4–forhandlingane vil bli haldne innan dei fristar som blir sett sentralt
- Kap. 5–forhandlingane vil bli haldne innan dei fristar som blir sett sentralt – dersom det er mogeleg skal desse forhandlingane koma etter kap. 4–forhandlingane
- Kap. 3–forhandlingane blir halde etter dei 2 ovannemnde

Dei åra det ikkje er hovedoppgjer:

- Drøftingsmøte kring 20. juni
- Kap. 5-forhandlingar og kap. 3- forhandlingar i september, kap. 5-forhandlingane skal gjennomførast først

For andre forhandlingsbestemmelsar – 4.A.2, 4.A.3 og 5.3 – vert det gjennomført forhandlingar ved behov.

INFORMASJON

Når forhandlingane er slutført blir det gitt informasjon om resultatet til einingsleiarane. Dei skal informere om resultatet på si eining.

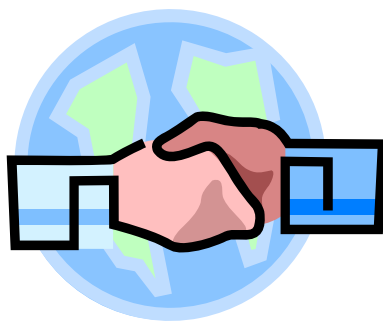
I etterkant vil det bli sendt ut brev frå personalavdelinga til den enkelte som har fått lønstillegg ved forhandlingane.

Organisasjonane informerer sine medleamar slik:

Kven som blir omfatta av forhandlingane:

Arbeidstakaren skal som hovedregel ha vore tilsett i 1 år før vedkomande kan innstillast til lokale lønstillegg. Fristen vert rekna 1 år frå tidspunktet då krava skal leverast inn. Fristen kan avvikast i forhandlingane dersom det er tale om å gje generelle tillegg til grupper, eller det er som eit ledd i å behalda arbeidstakarar som elles ville sei opp stillinga si.

Arbeidstakarar som er i løna permisjon kan bli forhandla for ved lokale forhandlingar, medan arbeidstakarar som er i uløna permisjon som hovedregel ikkje blir omfatta.



KRITERIA SOM SKAL NYTTAST AV EININGSLEIAR VED LOKALE FORHANDLINGAR

Ansvar og kompleksitet i oppgåver (leiaransvar og fagansvar)

- Utvida ansvar
- Utvida arbeidsfelt
- Auka kompleksitet i stillinga
- Nye oppgåver som ikkje i utgangspunktet har vore lagt til stillinga

Tilleggskompetanse – relevant etter- og vidareutdanning

- Utdanninga skal vera relevant og skal vere i bruk i stillinga
- Kompetanseområdet må vera i samsvar med eininga sin opplæringsplan
- Næraste leiar/einingsleiar skal ha godkjent utdanninga

Resutatoppnåing (skal vurdere m.a. desse kriteria):

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

Utføring av oppgåver (skal m.a. vurderast ut frå):

- Har nødvendige kunnskapar og ferdigheiter til å utføra arbeidsoppgåvene med ønska kvalitet
- Brukar arbeidstida rasjonelt
- Held tidsfristar
- Taklar periodar med mange arbeidsoppgåver Viser initiativ
- Har utviklingsvilje

- Har samarbeidsvilje – både internt og eksternt
- Er fleksibel
- Er serviceinnstilt – både internt og eksternt

.