



Meland kommune

Lønspolitiske retningslinjer

1. FORANKRING I HTA

Lønspolitiske retningslinjer for Meland kommune er forankra i HTA kap. 3. punkt 3.2.

Med dette som bakgrunn skal den lokale lønspolitikken:

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

Lønspolitikken skal vidare bidra til å:

- sikre kvalitativt gode tenester
- halde på, utvikle og rekruttere arbeidskraft
- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til meir heiltid

Lønspolitikken skal fremje og ivareta likestilling mellom kjønna, og skal utformast og virke slik at kvinner og menn vert likebehandla i vurdering av løn og avansement.

Lønspolitikken skal leggje til rette til faglege karrierevegar og høve til avansement, og vise korleis ønska og tilegna kompetanse gir lønsmessig utteljing. Kriterium for innplassering i avansementsstillingar vert fastsett som en del av den lokale lønspolitikken.

Det skal vere naturleg samanheng mellom arbeidstakaren sin kompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling.

2. LØNSPOLITISKE RETNINGSLINJER – EIT PRINSIPPDOKUMENT

Lønspolitiske retningslinjer i Meland kommune skal vere eit prinsippdokument som gir styring og retning for den lokale lønsutviklinga generelt og i særleg grad vere styrande for lokale forhandlingar. Retningslinjene fastset i liten grad konkrete kronesummar. Bakgrunnen for dette er m.a. at ein ved pottforhandlingar då kan kome til å binde opp potten på førehand, noko som vil vere uheldig. Sterke bindingar med automatiske utslag kan også gi utilsikta lønsglidning, og det har aldri vore ein føresetnaden for det tariffsystemet som gjeld i kommunal sektor at den enkelte kommune skal lage egne lønstabellar. Med unnatak av funksjonstillegg vert alle tillegg gitt på grunnløn.

Lønspolitiske retningslinjer skal møte dei utfordringar som gjeld til ei kvar tid. Behov og utfordringsbilete kan endre seg, og dei årlege drøftingane vert då svært viktige m.o.t. å avklare desse spørsmåla.

3. LØNSSYSTEMET I HTA

Forhandlingsreglane i HTA er fordelt på 3 kapittel:

Kap. 3:

Omfattar rådmann, personal- og organisasjonssjef, økonomisjef, tenestoområdeleiarar og HTV.

Kap. 3 har berre lokal lønsdanning. Leiarlønningar skal vurderast ein gong i året. Grunnlag for vurderingane er eitt eller fleire av desse kriteria:

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

Det vert også vist til inngått leiaravtale med rådmannen.

Kap. 4

Kap. 4 omfattar dei aller fleste stillingane i kommunen, med minstelønstabell for dei ulike stillingsgruppene. Undervisningsstillingane er skilt ut i kap. 4C, dei andre stillingane er i 4B. Kap. 4 får i hovudsak lønsdanninga si gjennom dei sentrale oppgjera, men dei sentrale partane kan setje av ein viss del av oppgjeret til lokale forhandlingar (pott). Det kan komme føringar på potten, og profilen på det sentrale oppgjeret vil ofte vere styrande for disponering av potten.

Dersom det ikkje vert oppnådd semje om fordeling av potten, kan kvar av partane bringe tvisten inn for organisatorisk behandling hos sentrale partar. Dersom dette ikkje fører til ei løysing, gjeld tvisteløysingsordninga etter hovudavtalen.

Kap. 5

Stillingane i kap. 5 har alle krav om høgare akademisk utdanning. Det skal gjennomførast årlege forhandlingar der det skal takast omsyn til lønsutviklinga i tariffområdet, den totale situasjonen for kommunen, m.a. økonomi og krav til effektivitet. Det skal minimum sikrast at lønsutviklinga følgjer den generelle løns- og prisutviklinga i samfunnet. I tillegg skal det leggjast vekt på kva for oppgåver og ansvar som ligg til stillinga, og kompleksiteten i oppgåvene, sjå også punkt 7 om kriteriegrunnlag.

Dersom det ikkje vert oppnådd semje, kan kvar av partane bringe inn saka for lokal nemnd (som regel kretsmeklingsmannen). Det er også høve til på førehand å avtale pendelvaldgift.

For alle tre kapitla gjeld også nokre supplerande forhandlingsbestemmelser:

Forhandlingsheimel i HTA:	Aktuelle tilfelle:
3.4.1 og 3.4.2	<ul style="list-style-type: none">• Ved behov kan det takast opp forhandlingar i tillegg til dei årlege.

Forhandlings- heimel i HTA:	Aktuelle tilfelle:
4.A.2	<u>Særskilte forhandlingar:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Ved betydelege organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringar. • Når det har skjedd betydelege endringar i arbeids- og ansvarsområde for ei stilling. • Når arbeids- og ansvarsområdet er endra som følgje av at arbeidstakaren har fullført kompetansegeevande etter-/vidareutdanning.
4.A.3	<ul style="list-style-type: none"> • Når det er behov for halde på eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakarar.
5.3	<ul style="list-style-type: none"> • Ved spesielle behov for å halde på eller rekruttere arbeidstakarar. • Ved skifte av stilling eller vesentleg endring i arbeidsområde i ei stilling.

4. LØNSFASTSETJING VED NYREKRUTTERING

Kap. 4

Ved nyrekruttering vert det gjort ei vurdering av lønsfastsetjinga. For dei fleste stillingane i kap. 4 gjeld minstelønstabellane i HTA, men i nokre tilfelle vil det etter særskilte vurderingar vere aktuelt med tillegg utover minsteløn. Slike vurderingar vert gjort i samarbeid mellom aktuell tenestoområdeleiar og personal- og organisasjonssjef.

Kap. 5.

Tilsette som høyrer inn under kapittel 5 får all løn fastsett lokalt, og det vil alltid bli gjort ei individuell vurdering. Utgangspunktet for fastsetjing av løn vil då vere kva for oppgåver kommunen treng å få løyst, kva for krav til kompetanse (erfaring og utdanning) som står i stillingsutlysinga, kva vurderingar som er lagt til grunn for utvelging av den aktuelle kandidaten og konkurransesituasjonen i arbeidsmarknaden. Slike vurderingar vert gjort i samarbeid mellom aktuell tenestoområdeleiar og personal- og organisasjonssjef.

5. KOMPETANSE SOM GRUNNLAG FOR LØNSREGULERING

Kompetanse er ein nøkkelfaktor for at Meland kommune skal greie å løyse teneste- og forvaltningsoppgåvene sine på ein god måte, og gjennomført utdanning vil kunne danne grunnlag for eit lønskrav ved forhandlingar.

Tillegg for etter- og vidareutdanning kan bli gitt slik:

- Utdanninga/kompetansen må vere relevant ut frå arbeidsgjevar sin synsstad, jf. t.d. kommunen sin kompetanseutviklingsplan.
- Utdanninga må vere fullført før den gir grunnlag for auka løn.
- Ved vidareutdanning på høgskule/universitetsnivå er kravet minimum 30 studiepoeng.
- Ved vidareutdanning på fagskulenivå er kravet minimum 30 fagskulepoeng.
- Spesialkunnskap/tilleggsutdanning: Dette kan vere utdanning som ikkje gir studiepoeng, men som likevel dokumenterer kunnskap innan eit område.
- Parallell utdanningsløp gir ikkje nødvendigvis grunnlag for utteljing

6. BRUK AV AVANSEMENTSSTILLINGAR

I vedlegg 1 til HTA er avansementsstillingar omtalt for kap. 4 B og 4C. Bruk av avansementsstillingar kan vere ein måte å gi eit karriereløp for tilsette som jobbar med tenesteyting. Kriterium for bruk av avansementsstillingar vil vere knytta både til kompetanse (pkt. 5) og dei kriteria som er omtalt i pkt.7. Behov eller ønske om å opprette avansementsstillingar må vere meldt inn frå tenesteområdeleiar/stabsleiar.

7. KRITERIEGRUNNLAG

Kriteria skal vere så objektive som mogleg.

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. Tenesteområda kan også ha særskilte satsingsområde knytta til kommunen sine overordna mål, der målretta arbeid og gode resultat kan honorerast særskilt. Dette kan vere aktuelt både for enkeltmedarbeidarar og grupper av tilsette.

Også løn for leiaransvar og resultatansvar skal vektleggjast.

Ved vurdering av resultatoppnåing skal leiar vurdere om medarbeidaren har:

- evne til å nå fastsette mål
- evne til å gjere relevante prioriteringar
- evne til å sjå eigne oppgåver som del av heilskapen

Ved vurdering av innsats og utføring av oppgåver skal leiar vurdere om medarbeidaren:

- viser forståing for oppdraget
- gjennom endringsiver viser evne til nyskaping og innovasjon
- viser initiativ
- har samarbeidsvilje og er fleksibel
- er serviceinnstilt, både internt og eksternt
- brukar arbeidstida si rasjonelt og held tidsfristar
- taklar periodar med mange arbeidsoppgåver
- bidrar positivt til arbeidsmiljøet på arbeidsplassen

Tenesteområde/stabsleiar si rolle

I eit system med eit sentralt forhandlingsutval, slik vi har i Meland kommune, vil tilrådingar frå tenesteområdeleiar/stabsleiar vere avgjerande for dei vurderingane som vert gitt. Både i forkant av, undervegs og når forhandlingsresultatet er klart må det vere god og tydeleg dialog mellom forhandlingsutvalet og tenesteområde/stabsleiar.

Tillegg med utgangspunkt i resultatoppnåing, innsats og utføring av oppgåvene skal grunnjevast frå leiar.

8. FUNKSJONSTILLEGG

I all hovudsak bør dei ulike oppgåvene som ligg til ei stilling sjåast på som ein del av stillinga. Arbeidsgjevar vil difor vere noko tilbakehalden med å opprette for mange funksjonar, men det kan likevel vere føremålstenleg med funksjonsstillingar i gitte høve.

I ein del tilfelle er funksjonstillegg avtalt sentralt, med sentralt fastsett minsteløn.

9. PROSESS

- I samsvar med HTA skal det haldast lønspolitisk drøftingsmøte i forkant av forhandlingane.
- Administrasjonen utarbeider relevante lønsopplysningar og statistisk materiale.
- Dei lønspolitiske drøftingane dannar ein viktig premis for sjølve forhandlingane.
- Organisasjonane leverer inn krav innan ein gitt frist. Krava skal vere grunngjevne.
- Tenesteområdeleiar gir tilråding til forhandlingsutvalet innan ein gitt frist, sjå pkt 7 om kriteriegrunnlag.
- Organisasjonane skal ha høve til å grunngi krava sine i eit særskilt møte før sjølve forhandlingane.
- Det skal haldast årlege evalueringsmøte.
- Forhandlingar skal gjennomførast innan dei tidfristar som gjeld.
- Med grunnlag i semje mellom partane vert forhandlingar etter HTA kap. 3, punkt 3.4.1 og 3.4.2 gjennomførte etter at leiarvurderingane er gjennomførte i januar/februar.

Særskilt om 4A-1:

- Organisasjonar med medlemmer i kap. 4 skal ha høve til å utdjupe krava sine i eit særskilt møte før sjølve forhandlingane.
- Første tilbod skal vere på min. 50% av potten. Her skal tilbod til uorganiserte vere med.
- Arbeidsgjevar gir informasjon om fordeling av potten undervegs i forhandlingane.
- Protokollane vert underskrivne først når heile potten er fordelt.

Det vert elles vist til Retningslinjer for lokale forhandlingar – god forhandlingsskikk, vedlegg 3 til HTA.

10. INFORMASJON

Om lønspolitiske retningslinjer:

Partane har eit felles ansvar for å gjere *lønspolitiske retningslinjer* kjent i organisasjonen.

Om resultat av forhandlingar:

Arbeidsgjevar sender ut skriftleg melding til den enkelte arbeidstakar om resultatet av forhandlingane. Forhandlingsutvalet informerer også tenesteområde/stabsleiarar om resultat. Organisasjonane styrer sjølve korleis dei vil informere medlemmene sine.

11. FORHANDLINGSUTVALET I MELAND KOMMUNE

Forhandlingsutvalet i Meland kommune er etter vedtak i kommunestyret sett saman av: Rådmann (leiar), personal- og organisasjonssjef og organisasjonsrådgjevar. Personalkonsulent er sekretær for utvalet.

Lønspolitiske retningslinjer vart administrativt vedtatt 24.03.14



Ingvild Hjeltnet
Rådmann