



Lønspolitisk retningsline for Modalen kommune

Kommunestyret sak 034/17 15.juni 2017



1. Bakgrunn

Hovudtariffavtalen, heretter forkorta HTA, krev at kvar kommune har utvikla ein lokal lønspolitikk som gjeld alle tilsette. Konkurransen om arbeidskraft gjer det naudsynt å ha ei attraktiv lønspolitikk for Modalen kommune.

2. Formål

Lønspolitikken skal bidra til å fremje ei måloppnåing til beste for innbyggjarane i kommunen.

3. Målgruppe

Denne lønspolitiske retningslina gjeld alle tilsette i kommunen.

4. Heilskapsomsyn

All løn i Modalen kommune vert gjeve ut frå ei samla vurdering. Dvs. at alle kriteria vert sett under eitt når "rett løn" vert vurdert. Medarbeidarar i kap. 4 får størstedelen eller all løn regulert sentralt. Medarbeidarar og leiarar i kap 5 og 3 får all løn fastsett lokalt.

5. Grunnlag for løn

I Modalen kommune har vi fire typar grunnlag for løn som skildra i pkt. A – D.

A. Løn for stilling – arbeids- og ansvarsområde

HTA kap 4: Alle stillingar har garantiløn. Partane kan ta opp forhandlingar etter reglane i HTA om endra løn eller ny stilling dersom det har skjedd vesentlege endringar av arbeids- og ansvarsområde, til dømes meir krevjande oppgåver, høgare ansvar, eller auka kompetansekrav.

HTA kap 5 og 3: For akademikar- og leiarstillingar vert grunnløn fastsett i samsvar med plassering i organisasjonskart, ansvar og kompetansekrav som er lagt til stillinga. Partane kan ta opp forhandlingar om endra løn eller ny stilling etter reglane i HTA dersom det har skjedd vesentlege endringar av arbeids- og ansvarsområde, til dømes meir krevjande oppgåver, høgare ansvar, eller auka kompetansekrav.

B. Løn for ansiennitet og kompetanse

Ansiennitet

Medarbeidarar i kap 4 får løn etter ansiennitet i samsvar med HTA kap 1 § 12.

Kompetanse

Fagarbeidarutdanning

Medarbeidarar som har assistentstilling og tek fagarbeidarutdanning som vert nyttiggjort i stillinga vil få fagarbeidarstilling og løn frå og med månaden etter at vitnemål for fullført utdanning er levert arbeidsgjevar. Dersom det er tvil om utdanninga kvalifiserer for lønsauke skal arbeidsgjevar drøfte spørsmålet med tillitsvald.

Etter- og vidareutdanning

Medarbeidarar som tek etter/vidareutdanning utover den kompetanse som det er stilt krav om for stillinga, som klart vil verte nytta i noverande eller komande stilling, får lønsjustering i samsvar med sentral tariffavtale eller lokalt tillegg etter desse reglane:

Tilsette som har gjennomført kompetansegevande tilleggsutdanning, som er til nytte for arbeidsgjevar men som ikkje gjev lønsmessig utteljing i den sentrale lønssstigen, får slikt lokalt tillegg:

- kr. 21.000,- pr. år når den tilsette har oppnådd minimum 60 studiepoeng eller fagskulepoeng
- kr. 11.000,- pr. år når den tilsette har oppnådd minimum 30 studiepoeng eller fagskulepoeng.

Lokalt kompetansetillegg har berre verknad så lenge den tilsette ikkje får sentral lønsjustering som fylje av oppnådd kompetanse.

Tillegg for kompetanse får verknad frå og med månaden etter at dokumentasjon på studiepoeng er levert arbeidsgjevar.

Dersom det er tvil om utdanninga kvalifiserer for lønsauke skal arbeidsgjevar drøfte spørsmålet med tillitsvald.

Endra arbeids- og ansvarsområde på grunnlag av utdanning:

Dersom arbeids- og ansvarsområde er endra som følgje av at medarbeidaren har fullført kompetansegejevande etter-/vidareutdanning, kan det takast opp forhandlingar etter reglane i HTA. Slike forhandlingar kan takast saman med, eller uavhengig av, lokale forhandlingar med lokal pott etter HTA.

Verknadstidspunktet er datoen for når endringa i arbeids- og ansvarsområdet fann stad.

Realkompetanse

Auka realkompetanse kan føre til auka løn når

- medarbeidar tek oppgåver som er meir krevjande/gjev høgare ansvar
- medarbeidaren løyser oppgåvene betre

A. Løn for innsats og resultat

All vurdering av innsats og resultat vert knytt til mål som gjeld for den einskilde si stilling og eining, samt overordna mål og verdier for Modalen kommune.

Kap 4: I særskilte tilfelle kan medarbeidarar etter konkret vurdering gjevast noko tillegg i løn ut frå innsats og resultat, som er anerkjent hjå leiing, tillitsvalde og medarbeidarar.

Kap 5 og 3: Medarbeidarar kan etter konkret vurdering gjevas tillegg i løn for innsats og resultat

B. Løn ut frå arbeidsmarknadsomsyn

I tilfeller der arbeidsgjevar opplever problem med å rekruttere eller halde på medarbeidarar, kan løn aukast ut frå arbeidsmarknadsomsyn. Lønsrelasjonar til andre stillingar som er samanliknbare skal vurderast når marknadsløn vert nytta.

6. Årshjul

Juni

- rådmannen går gjennom tariffoppgjeret saman med tillitsvalde dei åra det er hovudoppgjer
- rådføre leiargruppa om lønspolitiske område som bør ha fokus i lokale forhandlingar

August

- lønspolitisk drøftingsmøte med dei organisasjonar som har tillitsvalde
 - o Erfaringar frå tidlegare lokale forhandlingar

- Føringer frå sentralt oppgjer
- Særskilte lønspolitiske omsyn
- Lønspolitisk retningsline
- Storleik lokal pott – godkjenning av pottutrekning
- Statistikk over lønsutvikling
- Tidsplan for gjennomføring av lokale forhandlingar

September - Oktober

- lokale forhandlingar for kapittel 3 og 5 kvart år (jfr.Hovudtariffavtalen)
- lokale forhandlingar for kap 4 dei åra det er bestemt sentralt

November

- iverksetjing av forhandlingsresultat med etterbetaling frå avtalt verknadstidspunkt