



Lønnspolitisk plan for Hattfjelldal kommune

Vedtatt av kommunestyret den 16.12.2015 i sak nr.: 119/15

Innhold

1. INNLEDNING	3
2. MÅLSETTING.....	4
Overordnet mål	4
Mål.....	4
3. GRUNNLAG FOR LØNNSPOLITIKKEN	4
4. KRITERIER.....	5
Lønnstillegg ved lokale forhandlinger kan gis som:	5
<i>Forhold knyttet til stilling.</i>	5
<i>Forhold knyttet til person.</i>	6
5. UTØVELSE OG GJENNOMFØRING AV LOKAL LØNNSPOLITIKK	6
Årlige lokale forhandlinger	7
Forberedende møte/drøftingsmøte.....	7
Forhandlingene.....	7
Evalueringsmøte	8
6. ETIKK I FORHANDLINGSPROSESSEN	8
7. RULLERING.....	8

1. INNLEDNING

Til deg som er ansatt i Hattfjelldal kommune

Hattfjelldal kommunes lokale lønnspolitikk er en del av kommunens arbeidsgiverpolitikk. I Hattfjelldal kommunes arbeidsgiverpolitiske plan er arbeidsgiverpolitikken nærmere beskrevet.

Kommunen er gjennom hovedtariffavtalen gitt anledning til å utøve en lokale lønnspolitikk, i første rekke i forbindelse med tilsetninger og/eller lokale lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken skal sikre sammenhengen mellom lønn og stillingens ansvar og innhold, og arbeidstakernes kompetanse, innsats, resultater og leveranser. Lønnspolitikken skal også utformes med sikte på å rekruttere og beholde godt kvalifiserte ledere og medarbeidere.

Dette dokumentet er et resultat av at kommunen ønsker å sikre helhet, kontinuitet og forutsigbarhet i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger og lønnsfastsetting. Det er samtidig viktig å være klar over at en stor del av lønnsutviklingen for store arbeidstakergrupper, skjer gjennom de sentrale tariffoppgjørene. For den enkelte arbeidstaker innebærer dette at det er summen av det som skjer gjennom de sentrale tariffoppgjør og de lokale forhandlinger som utgjør hva den enkelte til enhver tid har i lønn.

Lokale lønnsforhandlinger vil være preget av balansegangen mellom det å skape forventninger – og det å innfri dem. Noe som også er en utfordring i utarbeidelse av en lokal lønnspolitikk. Innenfor de føringer og signaler som en lønnspolitikk gir, vil det måtte foretas prioriteringer. Dette vil igjen medføre at det kan være forventninger som ikke blir innfridd. Arbeidsgiver vil i samhandling med arbeidstakerorganisasjonene forsøke å skape og uttrykke en lokal lønnspolitikk der det er oppslutning om hovedlinjene, og som i stor grad gir forutsigbare, forståelige og aksepterte resultater ved fastsettelse av og forhandlinger om lønn.

Hattfjelldal kommune vil møte store utfordringer med hensyn til å kunne rekruttere og beholde arbeidskraft generelt, og arbeidskraft med spisskompetanse og spesialkompetanse spesielt.

Hattfjelldal kommune som arbeidsgiver ønsker å føre en aktiv lønnspolitikk. Dette innebærer ikke nødvendigvis at kommunen skal være lønnsledende, men at arbeidsgiver skal kunne bruke lønn som et fleksibelt virkemiddel innenfor rammen av lov- og avtaleverk, vedtatte retningslinjer og normer.

2. MÅLSETTING

Overordnet mål

- Lønnspolitikken skal som en del av den helhetlige arbeidsgiverpolitikken, være et viktig virkemiddel for å nå kommunens mål.
- Lønnspolitikken er ett av flere virkemidler for å sikre kvalifiserte og motiverte medarbeidere, samt et bidrag for å stimulere til økt produktivitet og effektivitet.
- Lønnspolitikken skal bidra til at alle ansatte føler seg verdsatt.

Mål

- Hattfjelldal kommune skal tilby en lønn som gjør det mulig å rekruttere og beholde medarbeidere med ønskede kvalifikasjoner og kompetanse
- Ansatte skal lønnes i samsvar med oppgaver og ansvar som er tillagt den enkelte stilling
- Lønn skal oppleves som mest mulig rettferdig og stimulere til positiv arbeidsinnsats
- Lønn skal bidra til å motivere til økt kompetanse, og belønne dyktighet og resultater
- Lønn skal motvirke kjønnsmessige lønnsforskjeller – dvs. å sikre like lønnsutviklingsmuligheter uavhengig av kjønn
- Lønn skal vurderes ut fra de kriterier og prinsipper som partene legger til grunn

3. GRUNNLAG FOR LØNNSPOLITIKKEN

Grunnlaget for lokal lønnspolitikk og lokale forhandlinger basert på bestemmelsene i hovedtariffavtalen (HTA). Samtidig skal vår livsfaseorienterte arbeidsgiverpolitikk sikre at de ansatte kan stå lengre i arbeid.

Hattfjelldal kommune vil benytte lønn som et virkemiddel for å motivere til resultatoppnåelse og effektiv utførelse av arbeidsoppgaver. Styrende for slik lønnsutvikling er partenes vurdering av i hvilken grad den enkelte arbeidstaker har bidratt til at Hattfjelldal kommune når sine mål. Vurderingen skal foretas i forhold til alle arbeidstakere uavhengig av stilling og organisatorisk plassering.

Det må være samsvar mellom de krav som stilles i organisasjonen og de betingelser som gis gjennom politiske vedtak. Dersom man forventer og stiller krav til service, effektivitet og tjenesteyting på et høyt nivå i forhold til våre brukere, må også de som er ansvarlige for dette gis reelle virkemidler i arbeidet med å løse oppgavene.

Medarbeidersamtaler, lønnsamtaler og stillingsbeskrivelser er sentrale element i vurderingen av de ulike stillingene i virksomheten, og derigjennom lønnsinnplassering av ulike stillinger generelt og for den enkelte medarbeider spesielt.

For ansatte som tilhører kapittel 4 i hovedtariffavtalen vil lønn primært fastsettes gjennom sentrale tarifforhandlinger. For ansatte hjemmehørende i kapittel 3 og 5 i hovedtariffavtalen fastsettes all lønn lokalt. Denne gruppen skal sikres minst samme lønnsutvikling som ansatte i kapittel 4.

4. KRITERIER

Lønnstillegg ved lokale forhandlinger kan gis som:

Økning av årslønn:

Hovedtariffavtalen fastsetter garantilønnsatser for ulike stillinger som reguleres sentralt. Kommunen har mulighet til å sette grunnlønnen høyere enn den sentralt bestemte garantilønnen, hvis de finner det ønskelig. All lønnsfastsettelse skjer lokalt og individuelt for stillinger som omfattes av HTA kapittel 3.4 og 5.

Funksjonstillegg:

Funksjonstillegg er et tillegg som er gitt for spesielle funksjoner og gis til arbeidstakere så lenge de innehar en spesiell funksjon.

Personlig tillegg:

Et personlig tillegg er et fast tillegg til lønn. Personlig tillegg gis som et tillegg til arbeidstakerens lønn. Et personlig tillegg er et tillegg til sentralt fremforhandlet garantilønn.

Vurdering av lokal lønn baseres på prinsipper som er generelle og som bygger på bestemmelsene i HTA. Prinsippene er knyttet til forhold ved:

- Stilling
- Person

For å få et konkret vurderingsgrunnlag er det nødvendig å bryte ned prinsippene til kriterier. Kriteriene skal være av en slik art at det er mulig å fastslå om de er oppfylt. Følgende prinsipper for vurdering av lokal lønn dekker alle forhandlingsbestemmelsene i HTA:

Forhold knyttet til stilling.

Faglig ansvar:

Kriterier

- Kompetansekrav
- Grad av selvstendighet
- Antall personer en har direkte omsorgs/formidlingsoppgaver i forhold til og omfanget av oppgavene
- Økonomisk ansvar
- Grad av forutsigbarhet i oppgavene
- Kompleksitet i stillingen

Lederansvar:

Kriterier

- Antall ansatte
- Størrelse på budsjett og budsjettstyring
- Antall personer en har ansvar for å yte tjenester til og omfanget av tjenestene
- Kompleksitet i tjenesten
- Utøvelse av lederskap

Kriteriene gjelder ved siden av faglige kriterier – ledere kan ha både faglig ansvar og lederansvar. Ved lokale forhandlinger etter kapittel 3.4 skal det tas hensyn til måloppnåelse i henhold til lederavtalen.

Forhold knyttet til person.

Kompetanse:

Kriterier

- Realkompetanse (All organisert og uorganisert læring gjennom hele livet, både formell utdanning og uformell læring gjennom arbeid og andre aktiviteter.)
- Fagbrev eller sammenlignbar utdanning fra videregående skole
- Høyskoleutdanning
- Universitetsutdanning
- Faglig dyktighet i utøvelse av arbeidet

Kompetanse kan tilegnes gjennom erfaring der det bygges opp en kunnskap som ikke automatisk kan tilegnes ved en utdanningsinstitusjon. Størsteparten av all kompetanseheving skjer gjennom diskusjoner med kollegaer og gjennom utføring av arbeidsoppgaver i praksis. Ansiennitet alene er ikke nok, det må kunne godtgjøres en særskilt kompetanse i forhold til etterspurte oppgaver.

Utdanningens varighet er et moment som må være med i vurderingen. Det bemerkes at for å bli innplassert i gruppen «høyskoleutdanning» i HTAs bestemmelser i kapittel 4 – Sentralt lønns- og stillingsregulativ, må utdanningen være av minimum 3 års varighet.

Det er en forutsetning at kompetanse er *etterspurt av arbeidsgiver og den anvendes i den stilling arbeidstakeren har.*

Innsats

Forhold knyttet til innsats er nedfelt i alle forhandlingskapitlene i HTA. Dette er i mange tilfeller vanskelig å måle, og må til en viss grad være skjønsmessig basert.

Kriterier

- Oppnådde mål i forhold til kommunens styringsdokumenter
- Vilje til å ta meransvar ut over det som naturlig tillegger funksjonen
- Utvikling av økt kompetanse gjennom etter- og videreutdanning
- Bidrag til utvikling av tjenestene i tråd med kommunens mål
- At en viser evne og vilje til samarbeid og til å arbeide tverrfaglig

Ledelse:

- At lederen er synlig og troverdig som arbeidsgiver, og opptrer i samsvar med kommunens mål, og ihht. vedtatte budsjetttrammer
- At det etableres og utvikles samarbeid basert på medvirkning, åpenhet og tillit
- At virksomheten drives effektivt og organiseres slik at oppgavene løses best mulig
- At lederen har evne og vilje til å motivere sine medarbeidere, og medvirker til at de kan videreutvikle sin kompetanse
- At lederen vider evne og vilje til å arbeide tverrfaglig

5. UTØVELSE OG GJENNOMFØRING AV LOKAL LØNNPOLITIKK

For at grunnlaget og gjennomføringen av de lokale forhandlingene skal bli så god som mulig, vil både arbeidsgiversiden og arbeidstakerorganisasjonene bestrebe seg på å gi best mulig informasjon om

kommunens lønnspolitikk, og spesielt kriteriene, gjøres kjent for de berørte parter. Slik informasjon skal gis i form av informasjonsmøter, brev, rundskriv m.v.

Som en del av grunnlagsmaterialet som benyttes under de lokale forhandlingene, vil forhandlingsutvalget blant annet innhente prioriteringer med begrunnelse fra enhetsledere eller ledere med personalansvar/nærmeste leder. Arbeidstakerorganisasjonene henter ofte inn sine prioriteringer fra plasstillitsvalgte. Grunnlaget for prioriteringene skal være basert på de nedfelte kriteriene.

Årlige lokale forhandlinger

Forhandlingene føres på grunnlag av sentrale føringer, en selvstendig lokal lønnspolitikk som er nedfelt i lønnspolitisk plan og lokale føringer.

I forbindelse med lokale forhandlinger iht. HTA kapittel 3.4.1 og 3.4.2 har tillitsvalgte rett til å få faktiske opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår. Verken avtaleverket, offentlighetsloven eller personopplysningsloven begrenser innsynsretten til slike opplysninger. Formålet med forhandlingene tilsier også at tillitsvalgte skal gis slik innsynsrett. I den grad virksomheten er et privat rettssubjekt har Datatilsynet uttalt at opplysninger på individnivå kan gis tillitsvalgte, dersom denne underskriver taushetserklæring.

For å være på den sikre siden vil Hattfjelldal kommune praktisere at medlemmer av den enkelte arbeidstakerorganisasjons forhandlingsdelegasjon underskriver på taushetserklæring og eventuelt krav om innsyn som nevnt i avsnittet foran.

Forberedende møte/drøftingsmøte

- Møte(ne) avholdes etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene
- Det avholdes enkeltvise møter iht. kapitlene i HTA, alternativt avholdes det etter nærmere avtale mellom partene felles møter, hvor både arbeidsgiver inkludert enhetsledere og arbeidstakerorganisasjonene deltar
- I drøftingsmøte fastsettes også følgende:
 - Forhandlingsløp
 - Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
 - Lokal lønnspolitikk inkludert kriterier og etiske retningslinjer
 - Utpeking/valg av beregningsutvalg for pottens størrelse
 - Avklaringer mht. oppdaterte medlemslister fra arbeidstakerorganisasjonene, behov for aktuelt materiell/statistikk om lønnsutvikling m.v.
- Frist for levering av krav (både fra arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver)
- Eventuelle føringer på potten
- Det skal føres referat fra forberedende møte og referatet skal gjenspeile det partene har blitt enige om underveis i møtet. Begge parter kan kreve nytt møte, hvis man har behov for det (ved eventuelle uklarheter)

Forhandlingene

- Krav fra arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner skal leveres som avtalt på drøftingsmøte
- Første tilbud fra arbeidsgiver legges frem for arbeidstakerorganisasjonene etter dato fastsatt i drøftingsmøte, og skal gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver
- Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av potten (maks 60%)
- Første tilbud skal omfatte tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori

- Underskriving av protokoll etter kapittel 4 utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten
- Underskriving av protokoller etter kapittel 3.4 og 5 skjer når forhandlingene med den enkelte organisasjon eller forhandlingssammenslutning er avsluttet
- Forhandlinger skal iht. HTA være gjennomført innen 01.10. Erfaringene har vist at det er svært vanskelig å få gjennomført forhandlingene innen 01.10. Partene lokalt ønsker å ha så god kvalitet på forberedelse og gjennomføring av forhandlingene som mulig, og man blir derfor enige på drøftingsmøte om når forhandlingene skal finne sted.

Evalueringsmøte

Partene skal komme sammen kort tid etter de årlige forhandlingene for å evaluere gjennomføringen av forhandlingene. Eventuelle forslag til forbedringer m.v. skal nedfelles i referatet.

6. ETIKK I FORHANDLINGSPROSESSEN

Partene forutsetter følgende:

- Opplysninger som fremkommer i løpet av forhandlingsprosessen om krav og tilbud skal behandles konfidensielt
- Opplysninger som fremkommer om enkeltpersoner i løpet av forhandlingsprosessen skal ikke bringes videre
- Dersom det foreligger lønnskrav på noen som selv deltar i en forhandlingsdelegasjon, bør partene vurdere om vedkommende skal fratre når eget krav behandles

Taushetsplikt:

Alle parter har taushetsplikt med hensyn til krav og tilbud på navn som legges frem under forhandlingsmøtene. Det er resultatet av forhandlingene som skal gjøres kjent, dvs. protokollen/referatet.

7. RULLERING

Lønnspolitisk plan rulleres hvert annet år.