



LAVANGEN KOMMUNE
LOABÀGA SUOHKAN

2016

Lønnspolitisk plan



Revidert K.-sak 57/16

08.12.2016



Innholdsfortegnelse

1.0. INNLEDNING	3
1.1. FORMÅL:.....	3
2.0. LØNNSPOLITISKE HOLDNINGER.....	4
2.1. LØNN SOM PERSONALPOLITISK VIRKEMIDDEL:	4
2.2. LIKELØNN ELLER PRESTASJONSLØNN	5
2.3. LØNN SOM REKRUTTERINGSFREMMEDE TILTAK.....	5
2.4. LØNN OG LIKESTILLING.....	7
2.5. AVLØNNING FOR TILLEGGSANSIENNETET/KOMPETANSE	8
2.6. LØNNSNIVÅ FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER.....	9
2.6. LEDERLØNNINGER.....	9
2.7. ØVRIGE ANSATTE; LØNNSNIVÅ OG LØNNSRELASJONER.....	9
2.8. SENIORPOLITIKK	11
2.9. ANDRE LØNNSPOLITISKE MOMENTER.....	12
3.0. LOKALE LØNNSFORHANDLINGER.....	12
3.1. LOKALE DRØFTINGER, HTA KAP. 3.2.1	12
3.2. LØNSSAMTALE, JF. HTA PKT. 3.2.2	13
3.3. SENIORPOLITISKE TILTAK, JF. HTA PKT. 3.2.3	13
3.4. FORHANDLINGER OM LØNN TIL LEDERE, JF. HTA PKT. 3.4.....	13
3.5. BONUSLØNN, HTA KAP. 3.6	15
4.0 FORHANDLINGER ETTER SENTRALT OPPGJØR, HTA KAP. 4	15
4.1. SÆRSKILTE FORHANDLINGER ETTER HTA 4.2.2, 4.2.3 OG 4.2.4.....	16
4.2. SÆRSKILT FOR UNDERVISNINGSPERSONALE- SENTRAL TARIFFBESTEMMELSE:.....	16
5.0 FORHANDLINGER ETTER HTA KAP. 5	16
5.1. ÅRLIG LØNNSFORHANDLING ETTER HTA KAP. 5.1:.....	16
ANNEN LØNNREGULERING, HTA KAP. 5.2.....	17
5.2. ANDRE DRØFTINGER/FORHANDLINGER:.....	17
5.3. FASTSETTING AV LØNN VED ANSETTELSE:	18
6.0. TILLEGG FOR BESTEMTE OPPGAVER/ANSVAR.....	17
6.1. FUNKSJONSTILLEGG.....	18
6.2. MIDLERTIDIG TILLEGG FOR UTVIDET ANSVAR/OPPGAVER.....	18
7.0 GODTGJØRING FOR MØTER M.V. UTENFOR ORDINÆR ARBEIDSTID	19
8.0 RULLERING OG AJOURHOLD AV PLANEN	19
VEDLEGG 1	19
RETNINGSLINJER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE FORHANDLINGER - ETTER HOVEDTARIFFAVTALEN	20
LØNNSPOLITISK DRØFTINGSMØTE:	20
PRAKTISK GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGENE:.....	20
ETIKK I FORHANDLINGSPROSESSEN:.....	22
ANKE	21



1.0. INNLEDNING

Den lønnspolitiske planen er del av de personalpolitiske retningslinjene. Kommunene skal etter Hovedtariffavtalens bestemmelser utarbeide en lokal lønnspolitikk.

Den lokale lønnspolitikken skal utarbeides innenfor de lover og regler som gir grunnlag for fastsetting av lønn. Viktige rammebetingelser er lover som angir krav om kompetanse, Hovedtariffavtalen (HTA) bestemmelser, Hovedavtalen (HA), sentrale særavtaler og lokale særavtaler.

Den lokale lønnspolitikken tar utgangspunkt i HTA sine bestemmelser om fastsetting av lønn:

- ved ansettelse
- ved sentralt oppgjør og evt. lokale føringer
- ved lokale forhandlinger
- ved behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere.

Den lokale lønnspolitikken skal bl.a. videre ta hensyn til og bygge på lokale forhold med hensyn til rekruttere og beholde arbeidstakere og det lokale arbeidsmarked.



1.1. Formål:

Planens formål er følgende:

- Sammen med øvrige personalpolitiske tiltak bidra til at kommunen når de mål som er settet for de ulike virksomhetsområder.
- Skape større forutsigbarhet ved lokale forhandlinger.
- Gjøres kjent blant kommunens ledere og ansatte.
- Bidra til at kommunen kan rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere.
- Få en helhetlig lønnspolitikk, unngå uheldige lønsmessige skjevheter og "urettferdig" lønnsdannelse, herunder og sikre sammenhengen mellom lønn og stillingens ansvar og innhold, og arbeidstakerens kompetanse og innsats.
- Sikre likelønn mellom kjønnene.

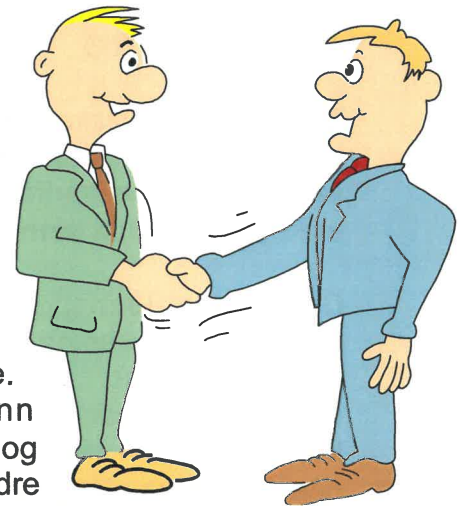


2.0. LØNNSPOLITISKE HOLDNINGER

2.1. Lønn som personalpolitisk virkemiddel:

Problemstilling/utfordringer:

Lønn er bare ett av flere virkemidler som kommunen kan benytte for å rekruttere og beholde motiverte medarbeidere. Organisasjonspsykologiske undersøkelser viser likevel at lønn bare inntil en viss grad har betydning som motivasjonsfaktor og at andre faktorer er minst like viktige. Eksempler på andre faktorer er bl.a. tilbud om etter- og videreutdanning og fleksible arbeidstidsordninger. Slike tiltak virker kompetanseutviklende, øker trivselen og gjør det bl.a. mulig å kombinere jobb med omsorg for barn.



Det blir derfor viktig at kommunen videreutvikler sin arbeidsgiverpolitikk i en helhetlig sammenheng, der lønn inngår som ett av flere virkemidler. I et stadig mer konkurransepreget offentlig arbeidsmarked vil imidlertid rene lønnspolitiske tiltak kunne få økende betydning i tiden som kommer.

All lønnsvurdering skjer med utgangspunkt i Hovedtariffavtalen (HTA). I de siste årene har det vært en dreining mot større lokal lønnsdannelse, ved at det er avsatt store "potter" til fordeling mellom partene lokalt. Dette krever at arbeidsgiver har kunnskap om lønnsdannelse og avtaleverk, og at arbeidsgiver utøver en bevisst lønnspolitikk som oppleveres som rettferdig og forutsigbar blant de ansatte.

For at kommunens lønnspolitikk skal være et personalpolitisk virkemiddel, er det viktig at kommunens lønnspolitikk/planer gjøres kjent blant de ansatte. Det er viktig at ansatte opplever at egen lønn ligger på et nivå i f.h.t. yrker/grupper der er naturlig å sammenligne seg med.

I Lavangen kommune skal følgende gjelde:

- Lavangen kommune vil vektlegge lønn som ett av flere viktige virkemidler i det personalpolitiske arbeidet.
- I tillegg til lønnspolitikk, vil kommunen arbeide for å vektlegge andre personalpolitiske tiltak, f.-eks. etter- og videreutdanningstilbud, fleksible arbeidstidsordninger og andre mer trivselsrettede tiltak.
- Kommunen er behjelpelig med å skaffe egnet bolig, barnehageplass m.v.
- Kommunens lønnspolitikk skal gjøres kjent blant de ansatte, og ut i fra en objektiv vurdering, i størst mulig grad oppfattes som rettferdig.

2.2. Likelønn eller prestasjonslønn

Problemstilling/utfordringer:

Det er neppe mulig å utvikle et lønnsystem som av alle oppleves som rettferdig. Kommunal arbeidsgiverpolitikk har tradisjonelt vektlagt et likhetsprinsipp, der ansiennitet og utdanning har vært viktige faktorer som har bestemt lønnsnivået. Mer moderne tanker om prestasjon, innsats og måloppnåelse som vurderingskriterier for lønnsfastsettelse kommer derfor lett i konflikt med denne likhetsideologien.

Det er viktig at likhetstenkning fortsatt blir et viktig prinsipp i kommunens lønnspolitikk. Likevel tilsier både krav om økt effektivisering og omstilling samt vanskeligheter med å rekruttere spesielle personellgrupper, at lønnspolitikken suppleres med noe mer innsatsstyrte faktorer.

For å gjennomføre dette på en forsvarlig måte vil det være viktig at kommunen i samarbeid med de ansattes organisasjoner, utarbeider kriterier for vurdering av enkeltarbeidstakere.



I Lavangen kommune skal følgende gjelde:

- Lavangen kommune vil så langt det er mulig og nødvendig, bruke lønn som virkemiddel for å nå de mål som er satt for virksomhetene.
- Likhetsideologi skal fortsatt være et viktig prinsipp i lønnsarbeidet.
- For å stimulere til utvikling og effektivisering vil også personlig innsats, resultatoppnåelse og mestring være momenter ved fastsettelse av lønn til den enkelte.
- Lønnsfastsettelse skal avspeile stillingens innhold, ansvar og medarbeidernes kompetanse.

2.3. Lønn som rekrutteringsfremmende tiltak

Problemstilling/utfordringer:

For å kunne yte gode tjenester til befolkningen er kommunen avhengig av å trekke til seg kvalifisert arbeidskraft. På mange områder er dette knapphetsgoder, der Lavangen kommune konkurrerer både med andre kommuner og private i det markedet. I en slik situasjon er det viktig at kommunen følger en linje, der den samlede lønns- og personalpolitikken er god nok til å beholde den arbeidskraften man har og i nødvendig utstrekning gjør det mulig å trekke til seg nye medarbeidere.



Hittil har Lavangen kommune bare i beskjeden grad opplevd problemer i så måte. Lavangen har rekruttert personer til fagstillinger, hvor det totale stillingsmarkedet har vært lavt. Dette vil variere over tid.



Lavangen har i dag problemer med å rekruttere i sykepleierstillinger. Dette gjelder også helsefagarbeidere

(hjelpepleiere/omsorgsarbeidere) i mindre stillingsstørrelser, fortrinnsvis helgestillinger. Flere av disse stillingene dekkes opp av ufaglærte, ungdom under utdanning eller andre som har eller er interessert i å arbeide innenfor omsorgsyret. Det bør til enhver tid vurderes virkemidler som kan bidra til at fagstillinger blir besatt av fagutdannede.

Lavangen kommune har en økende gjennomsnittsalder, og det vil det i tiden fremover være behov for å hente inn flere nye medarbeidere, både innenfor undervisning, omsorgssektoren og til administrative stillinger. Det er også viktig å være oppmerksom på at det er rekrutteringsutfordringer innenfor nevnte sektorer i f.h.t.:

- undervisningspersonell
- ped.-ledere
- merkantile stillinger
- lærlinger
- leger
- ingeniør

På denne bakgrunnen blir det spesielt viktig og nødvendig at Lavangen kommune utvikler seg lønnsmessig i takt med sine omgivelser og i særdeleshet andre konkurrerende kommuner.

Det vil også være nødvendig å ta hensyn til lønnsutviklingen innenfor sammenlignbare kommuner og innenfor regionale kommuner/private bedrifter og institusjoner.

I en slik situasjon vil kommunen kunne bli tvunget til å akseptere større ulikhet i avlønning enn det som hittil har vært tilfelle.

Vedtatte rekrutteringstiltak:

- sykepleiere i turnus - tillegg grunnlønn kr 20 000,-
- førskolelærere/ell. tilsvarende godkjent utdanning kr 20 000,-, ped.-ledertillegg på kr 10 000,-
- samisk kompetanse - ind. vurdering



I Lavangen kommune skal følgende gjelde:

- Lavangen kommune vil bruke lønn som et virkemiddel til å rekruttere og beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. I den sammenheng må kommunen så langt det lar seg gjøre, ta hensyn til den lønnsutvikling som skjer innenfor de virksomhetene i distriktet som konkurrerer om den samme arbeidskraften.
- God utdanning samt formell og reell kompetanse skal være viktige momenter i forbindelse med lønnsvurdering av en stilling/arbeidstaker.
- I forbindelse med kommunens opplæringsplanlegging må det utredes nærmere behovet for å etablere stipendordninger/støtte til utdanning for egne ansatte som ønsker å ta mer utdanning.
- Det må til enhver tid vurderes virkemidler som kan bidra til at fagstillinger blir besatt av fagpersonell innenfor de ulike yrker.

2.4. Lønn og likestilling

Problemstilling/utfordringer:

Et stort flertall av kommunens stillinger innehas av kvinner, og flere av dem i deltidstillinger. Det antas at flere av disse ønsker seg større stillingsbrøk. Dette er likevel i mange tilfelle vanskelig å få til p.g.a. kompliserte turnusordninger og ellers av økonomiske og driftsmessige hensyn.

HTA legger til grunn at det som hovedregel skal ansettes i hel stilling, og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte i den enkelte kommune. Partene sentralt har inngått "Heltidserklæringen" hvor de er enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten.

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

I Lavangen kommune skal følgende gjelde:

- Stillinger med tilnærmet samme arbeids- og ansvarsbelastning samt krav til kompetanse skal som hovedregel lønnes på samme nivå uavhengig av kjønn og ha samme avansementsmuligheter.
- Det er et mål for kommunen at flest mulig som ønsker det skal få utvidet sine stillinger inntil 100%. Dette skal vurderes både i forbindelse med ledighet og i forbindelse med opprettelse av nye stillinger og endrede arbeidstidsordninger. Ved denne vurderingen sees på muligheter innenfor alle tjenesteområdene i Lavangen kommune.
- Det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte i tariffperioden.
- Arbeidstakere i adopsjons- og fødselspermisjon, skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger, jf. HTA §3.2.



2.5 Avlønning for tilleggsansiennitet/kompetanse

Problemstilling/utfordringer:

For ansatte som er omfattet av HTA kap. 4, gis garantilønn og ansiennitet. Utover dette står kommunen fritt til å avlønn sine arbeidstakere.

Arbeidsgiver ønsker i samarbeid med organisasjonene å utforme en lønnspolitikk som bl.a. ivaretar ansatte som har tilleggsansiennitet/kompetansegivende utdanning.

Lavangen kommune som arbeidsgiver vil benytte lønn som et virkemiddel for å stimulere ansatte til å øke sin kompetanse. Den økte kompetanse skal dersom den anvendes og vurderes som relevant for kommunen gi uttelling utover minstelønn.

Videre-/etterutdanning:

Ved lokale forhandlinger benyttes følgende norm ved avlønning for videre-/og etterutdanning, dersom utdanningen har relevans for stillingen.

Lønns tillegg for ansatte som har gjennomført videre-/etterutdanning tilsvarende:

30 studiepoeng	kr 7 000,-
60 studiepoeng eller mer	kr 14 000,-

Tillegget gis kun en gang. Kompetansetillegget relateres til den bestemte stillingen man har i Lavangen kommune, og vurderes på nytt ved overføring til evt. annen stilling. Det forutsettes at ansatte har en dialog med sin nærmeste leder om behovet for denne type kompetanse før utdanningen starter.

Realkompetanse:

Realkompetansevurdering er diskutert, men ikke konkret vurdert. Realkompetanse er den kompetansen du har opparbeidet deg gjennom formell opplæring og gjennom deltakelse i arbeidsliv og samfunnsliv, ved kurs, bedriftsintern opplæring og lignende. Fylkeskommunen har ansvaret for vurdering av realkompetanse.

Etter HTA bestemmelser skal den ansattes kompetanse kartlegges. Dette arbeidet er iverksatt, men er ikke ferdigstilt. Bruk av nytt lønns- og personalsystem (VISMA) er nå tilgjengelig, og det vil være anledning for den enkelte ansatte å registrere sin kompetanse. Det forutsettes at kompetansekartleggingen er gjennomført innenfor tariffperioden.

I Lavangen kommune skal følgende gjelde:

- Lavangen kommune vil ved alle typer lokale forhandlinger vurdere den enkelte arbeidstakers lønn ut i fra tilleggsansiennitet/kompetansegivende utdanning.
- Kompetansekartleggingen gjennomføres i løpet av tariffperioden.

**Lønnsnivå for ulike stillingsgrupper:**

Målsettingen er at vi skal ha en struktur for lønnsnivå som vi kan styre etter, og som gir trygghet for rettferdig lønnsutvikling for alle grupper, og som gir føringer på lønns plassering ved utlysning av stillinger og ved lønnsforhandlinger.

Lønnsnivå for ulike grupper må bygge på en plan som tar hensyn til:

- Arbeid og ansvarsområde
- Kompetanse
- Kompleksitet
- Lederstrukturen, jf. administrativ organisering.

2.6. LederlønningerProblemstilling/utfordringer:

I arbeidslivet er det et akseptert prinsipp at ledere skal lønnes høyere enn dem han/hun er satt til å lede. Spørsmålet er hvor stor denne forskjellen skal være.

Det er stor forskjell mellom offentlig og privat sektor på dette området.

Lederlønnsnivået generelt ligger betydelig høyere i det private næringslivet enn i offentlig sektor, noe som kan skape problemer med å rekruttere til lederstillinger i kommunene. Lavangen kommune har en lav avlønning for ledere sett i forhold til sammenlignbare kommuner.

Lønnsnivået for kommunens ledere kan på sikt kunne skape problemer for kommunen dersom ikke tiltak blir iverksatt.

I Lavangen kommune skal følgende gjelde:

- Det er et mål at lønnen til kommunens toppledere i størst mulig grad samsvarer med lønnsnivået i sammenlignbare kommuner.
- Formannskapet fastsetter rådmannens og ass. rådmann sin lønn, jf. delegasjonsreglementes pkt. 6 og HTA §3, pkt. 3.4.1
- Ledere avlønnes på grunnlag av de bestemmelser som framgår av HTA, og tilpasset organiseringen i Lavangen kommune. Kriterier for avlønning er omtalt under de særskilte forhandlingsbestemmelsene.

2.7. Øvrige ansatte; lønnsnivå og lønnsrelasjonerProblemstilling/utfordringer:

Lønnsnivået i Lavangen kommune er generelt sett lavt for flere grupper ansatte, ikke bare for topplederne. Det er derfor en utfordring for kommunen i tiden som kommer å kunne være konkurransedyktig på lønn for sine arbeidstakere.

Når det gjelder medarbeidere med spesialkompetanse, kommuneoverlege m.fl. må deres lønn kunne fastsettes uavhengig av andre lønnsrelasjoner.



I Lavangen kommune skal følgende gjelde:

- Stillinger med tilnærmet samme arbeids- og ansvarsbelastning samt krav til formell og reell kompetanse, skal som hovedregel lønnes på om lag samme nivå. Rekrutteringssituasjonen samt skikkethet og erfaring vil likevel kunne forsvare ulik lønns plassering. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- Lønns plassering av avdelingsledere, fagledere m. v. som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal som hovedregel foretas etter vurderinger og sammenligninger på tvers i kommuneorganisasjonen
- Andre ledere enn etatslederne bør som hovedregel lønnes over arbeidstakere vedkommende har lederansvar for.
- Unntak fra hovedregelen om at ledere skal lønnes høyere enn sine underordnede kan være aktuelt i de tilfelle dette er nødvendig for å rekruttere til stillinger med krav til særlig spesiell kompetanse retrettstilling eller andre særskilte forhold.
- Alle kommunens stillinger på toppleder- og mellomledernivå bør som hovedregel være unormerte.
- Stillinger av underordnet karakter skal som hovedregel lønnsinnplasseres i h,h.t. sentrale tariffavtaler. Denne lønnen kan suppleres med personlige tillegg, jf. HTA kap. 5 som omtalt senere.
- I den utstrekning det er nødvendig for å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, vil kommunen måtte vurdere å øke lønnsnivået også til hele grupper av ansatte.
- Det skal tas hensyn til kjente sentrale føringer om lønnsendring som vil skje etter at forhandlingene er gjennomført i avtaleperioden.
- Etter HTA kap. 4 skal ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, avlønnes over minstelønnsnivå for dem de er satt til å lede.
- Dersom sentrale forhandlinger fører til lik avlønning mellom leder og den de er satt til å lede, skal avstanden fastsettes til kr 1 000,-. Lønnsendring utover dette skjer ved lokale forhandlinger.





2.8. Seniorpolitikk

Problemstillinger/utfordringer:

Som et ledd i kommunens seniorpolitikk, vil det være behov for fortløpende å vurdere endret lønnsinnplassering av arbeidstakere med lang tjenestetid og som har kort tid igjen til pensjonsalder.

Det er en viktig utfordring for Lavangen kommune å legge til rette for at ansatte kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak er viktig for å få arbeidstakere til å utsette sin fratreden.

Etter HTA bestemmelser skal det utarbeides virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Disse virkemidlene kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Lavangen kommune har undertegnet IA-avtalen. Gjennom de forpliktelsene denne gir, er det en målsetting å legge til rette for at flest mulig kan stå i arbeid så lenge som mulig.

Fra 1.7.08 har alle arbeidstakere som har fylt 62 år rett til redusert arbeidstid, under forutsetning av at reduksjonen kan gjennomføres uten ulempe for arbeidsgiver.

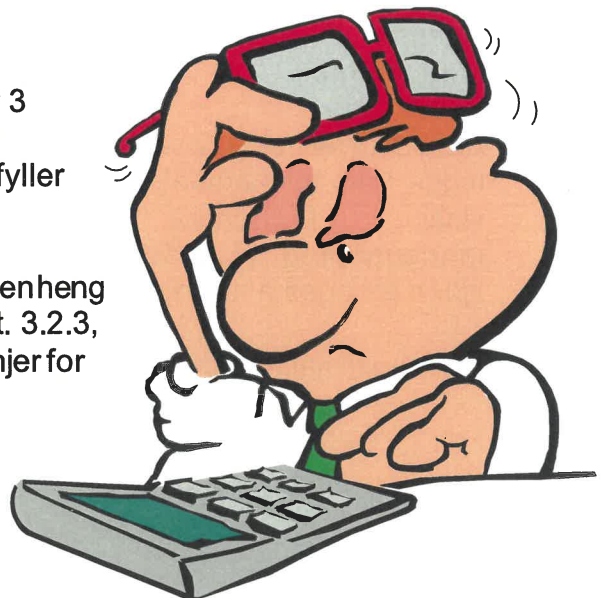
Gjennom tariffoppgjøres for staten -08, har staten, for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid innført en ordning ved at ansatte gis 8 dager fri pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år. I tillegg kan partene lokalt avtale inntil 6 dager pr. år.

Undervisningspersonellet har videre gjennom særavtaler redusert leseplikt fra fylte 57 år.

I Lavangen kommune gis ansatte kr 3000,- i 1/1 stilling ved fylte 58 år. Beløpet kommer på toppen av ordinær årslønn, og belastes utenfor lønnspotten.

I Lavangen kommune skal følgende gjelde:

- F.o.m. 1.5.04 gis ansatte som er fylt 58 år kr 3 000,- i 1/1 stilling som et seniorpolitisk tiltak. Beløpet utbetales deretter til ansatte når de fyller 58 år. Beløpet belastes utenfor lokal pott.
- Ordningen under dette pkt. vurderes i sammenheng med seniorpolitiske tiltak, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.2.3, og utarbeidelse av seniorpolitiske retningslinjer for Lavangen kommune.





- Utarbeidelse av seniorpolitiske retningslinjer forventes ferdigstilt i tariffperioden.

2.9 Andre lønnspolitiske momenter

Lønnsvilkår NAV-kontor:

Som følge av at enkelte NAV-ansatte følger statens avtaleverk, er det en utfordring for kommunen å fange opp de lønnsforskjeller som dannes. Siden kontoret ble etablert i 2007 er det forsøkt å ivareta likhet i lønns- og arbeidsvilkår mellom de kommunalt og statlige ansatte.

I Lavangen kommune skal følgende gjelde:

- Det skal tilstrebes at kommunalt ansatte i NAV følger samme lønnsnivå som statlige ansatte i NAV.

3.0. LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

3.1. Lokale drøftinger, HTA kap. 3.2.1

I henhold til hovedtariffavtalen skal det minst en gang årlig avholdes et lønnspolitisk drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og de ansattes organisasjoner. Drøftingsmøtet avvikles etter initiativ fra arbeidsgiver og omfatter alle lønnskapitlene. Dersom ikke annet er avtalt avholdes det også særskilte drøftingsmøter for h.h.v. kap. 3.4, 4 og 5.

”Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandler, (jf. vedlegg 3 i HTA) og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn for også å kunne drøfte likelønn”.



Retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger følger som vedlegg 1.



3.2 Lønnssamtale, jf. HTA pkt. 3.2.2

Dersom den ansatte oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det dersom den ansatte ber om det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte.

3.3 Seniorpolitiske tiltak, jf. HTA pkt. 3.2.3

Bestemmelsen oppfordrer virksomheten til å utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Det vises i denne sammenheng til pkt. 2.8.

3.4. Forhandlinger om lønn til ledere, jf. HTA pkt. 3.4

Kommunen fastsetter lederstrukturen lokalt.

HTA kap. 3.4. slår fast at det en gang pr. år kan gjennomføres lønnsforhandlinger for en nærmere definert toppledergruppe. De arbeidstakerne som omfattes av denne gruppen har ikke rett til å forhandle lønn etter HTA kap. 4. B og C og 5.2.

"Rådmann/ass. rådmann

Lønn for disse stillingene fastsettes av formannskapet, jf. delegasjonsreglementet.

Rådmannens (tilsvarende) toppledergruppe

I Lavangen kommune defineres denne gruppen slik:

- oppvekstsjef
- teknisk sjef
- pleie- og omsorgssjef
- økonomisjef
- kultur- og bibliotekssjef
- leder ALR (Astafjord lønn og regnskap)

Disse stillingene er unormert, dvs. at de ikke har egen lønnsramme. Dette innebærer også at stillingene ikke får det generelle lønnstillegget, som gis øvrige ansatte ved tariffoppgjørene. (d.s. gjelder ansatte i HTA kap. 5.2). Det må derfor føres egne forhandlinger, slik at denne gruppen får samme kronebeløp, evt. %-sats av den enkeltes lønn. Praksisen siden ordningen ble innført i -94, har vist at ledere får regulert sin lønn, jf. øvrige ansatte, etter de sentrale oppgjørene. Denne gruppen bør derfor automatisk gis tillegg; %- evt. kronetillegg, uten at det føres forhandlinger.

- Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier, jf. HTA kap. 3:
 - oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
 - utøvelse av lederskap
 - betydelige organisatoriske endringer
 - behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Etter HTA bestemmelser skal vurdering av lederlønninger foretas en gang i året.



I Lavangen kommune vil følgende vurderinger bli foretatt ved fastsettelse av lønn ut i fra de kriterier som er nevnt ovenfor:

- størrelse på avd./etat
- budsjettets størrelse
- ansvar, arbeidsbelastning og kompleksitet i stilling
- kompetanse
- nivå i organisasjonen
- oppnådde resultater i f.h.t. enhetens mål

Andre ledere – avlønning - virksomhetsleder:

I denne gruppen inngår mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i henhold til 3.4.1. Dette er ledere som rapporterer direkte til ledere etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.

I Lavangen kommune er det pr. i dag ingen som naturlig faller inn under denne bestemmelsen, jf. nåværende organisasjonsstruktur.

Etter 3.4.3 - lederavlønning leder:

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

Denne bestemmelsen er ny fra 2016. Det er pt. ikke definert ansatte å tilhøre dette forhandlingskapitlet.

Etter 3.4.4 Forhandlingsbestemmelser:

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved disse forhandlingene avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene avtaler noe annet. Forhandlingene bør være gjennomført i tidsrommet mellom 1.5.og 1.10 hvert år. Grunnlaget for forhandlingene er bl.a. ett eller flere av følgende kriterier:

- endret arbeidsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Forhandlingstidspunkt:

- Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år, dersom de lokale partene ikke blir enige om noe annet.

Følgende presisering skal gjelde:

- Kriterier for lønnsvurderingene framgår av HTA pkt. 3.4.1, og 3.4.2 og 3.4.3.
- Forhandlinger etter kap. 3 gjennomføres en gang pr. år.



- Forhandlinger etter HTA kap. 3.4. skal under lokale forhandlinger gjennomføres samtidig med forhandlinger etter HTA kap. 4 og 5. Forhandlingstidspunkt fastsettes i drøftingsmøtet. Som hovedregel føres lederlønsforhandlingene forut før forhandlingene i HTA kap. 4 og 5.
- Dersom partene er enige kan lokale forhandlinger etter HTA føres på samme tidspunkt som de øvrige lokale forhandlingene.
- Forhandlingene skjer med utg.pkt. i en økonomisk ramme gitt av formannskapet.
- Forhandlingsresultatet skal godkjennes av formannskapet.

3.5 Bonuslønn, HTA kap. 3.6

Det kan lokalt forhandles om godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper. Mål og resultatindikator fastsettes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

4.0 FORHANDLINGER ETTER SENTRALT OPPGJØR, HTA KAP. 4

"Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunktet og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være slutført".

Lavangen kommune vil i tillegg til HTA bestemmelser, vektlegge følgende ved lokale forhandlinger:

1. Føringer gitt av partene i det sentrale tariffoppgjøret/og lokale parter i drøftingsmøtet som skjer forut før forhandlingene.
2. Føringer fra tidligere forhandlinger som partene har forpliktet seg til gjennom undertegnet protokoll.
3. Rette opp skjevheter mellom sammenlignbare stillinger og grupper. I denne sammenheng vurderes gruppetillegg.
4. Utdanning og kurs som er relevant for stillingen og som den ansatte har gjennomført etter eget ønske.
5. Hensyn til å beholde kvalifisert og godt fungerende personale, personale som organisasjonen er svært avhengig av og som det er vanskelig å erstatte. Gjelder også personale som etter en objektiv vurdering har gjort en stor innsats og oppnådd gode resultater.
6. Tilgodese ansatte med lang tjenestetid i kommunen og som nærmer seg pensjonsalder, f.o.m. 58 år.
7. Mindre organisasjons- og arbeidsmessige endringer som har en eller flere av følgende konsekvenser:
 - økt arbeidsbelastning og/eller ansvar.
 - økte kvalitetskrav.
 - økte krav til kompetanse.
8. Særskilt for undervisningsstillinger:
 - a) For alle funksjonstillegg videreføres nåværende godtgjøring, så lenge samme funksjonsinnehaver har oppgaven og den ikke endres.



4.1 Særskilte forhandlinger etter HTA 4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4.

Partene lokalt kan gjennomføre særskilte forhandlinger, samt forhandlinger for å rekruttere og beholde arbeidstakere etter ovennevnte bestemmelser uavhengig av lokale forhandlinger bestemt av partene sentralt.

Følgende presisering skal gjelde:

- Forhandlingene kan gjennomføres 2 ganger pr. år; 15.3 og 15.11.
- Lavangen kommune vil sette svært strenge krav til å imøtekomme krav etter HTA kap. 4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4.

4.2 Særskilt for undervisningspersonale- sentral tariffbestemmelse:

Undervisningspersonale har i sin tariffavtale en særavtale som omhandler lønn for funksjoner. Dette gjelder kontaktlærer og rådgiver/sosiallærer. Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønnsfastsetting.

5.0 FORHANDLINGER ETTER HTA KAP. 5

Lønnsfastsettelsen for stillinger i kap. 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune. Stillinger som omfattes av forhandlinger etter kap. 5 i Lavangen kommune er følgende:

- kommuneoverlege
- lege

5.1. Årlig lønnsforhandling

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5 og 1.10. hvert år.

Bestemmelsen omfatter arbeidstakere som i kraft av sin utdanningsbakgrunn/høyere akademisk utdanning er plassert i kap. 5. Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, lønnsutviklingen i tariffområdet/kommunen, herunder økonomi og krav til effektivitet.

"Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgåelse".

Det kan gis både generelle og individuelle tillegg. Tidspunkt for gjennomføring avtales i drøftingsmøtet, dersom ikke andre føringer skjer fra sentralt hold. Tidspunkt for lønnsregulering skjer på samme måte som for ansatte i kap. 3.



Lavangen kommune vil i tillegg til HTA bestemmelser, vektlegge følgende ved den årlige lønnsreguleringen:

- Basert på lønnsfastsettelse som tar hensyn til stillingens kompleksitet, den enkeltes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse, skal forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til:
 - kommuneøkonomien
 - kommunens totale situasjon; herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder..
- Dersom partene er enige kan lokale forhandlinger etter HTA føres på samme tidspunkt som de øvrige lokale forhandlingene.



Annen lønnsregulering, HTA kap. 5.2.

(Akademikere)

HTA kap. 5.2., kan det føres drøftinger når det foreligger spesielle behov med å rekruttere eller beholde arbeidstakere. Ved skifte av stilling eller ved endring i stillingens arbeidsområde skal det føres drøftinger.

Bestemmelsen kan således benyttes i følgende situasjoner: Enten ved forhandlinger som ledd i tilsetting av person som søker seg til en bestemt stilling i kommunen. Eller det kan skje som forhandling med en medarbeider, som har mottatt tilbud om høyere lønnet stilling hos annen arbeidsgiver. Eller ved endringer i en arbeidstakers arbeidsområde. Eller ved en kombinasjon av nevnte kriterier.

Følgende presiseringer skal gjelde:

- Forhandlingene kan gjennomføres 2 ganger pr. år; 15.3 og 15.11
- Lavangen Lavangen kommune vil sette svært strenge krav til å imøtekomme krav etter HTA kap. 5.2
- kommune vil ved behov forhandle om endret lønsplassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. Det samme gjelder når det er snakk om å hente inn og rekruttere verdifull kompetanse til virksomheten.
- Denne type forhandlinger må skje raskt slik at eventuelt tilbud om endret lønsplassering kan bli presentert i tide.

5.2. Andre drøftinger/forhandlinger:

Lavangen kommune vil føre forhandlinger med de ansattes organisasjoner om godtgjøring innenfor rammer som sentrale særavtaler og hovedtariffavtalen gir, dersom en av partene krever det.



5.3. Fastsetting av lønn ved ansettelse:

Når stilling blir ledig eller i forbindelse med oppretting av ny stilling, kan arbeidsgiver innenfor de rammer som HTA gir, fritt fastsette hvilken lønnplassering som skal gjelde for stillingen. I forbindelse med ledighet i stilling er det ansettelsesmyndigheten som fastsetter lønn. Ved nyopprettede stillinger, fastsettes som hovedregel lønnsinnplasseringen samtidig.

6.0 TILLEGG FOR BESTEMTE OPPGAVER/ANSVAR

6.1 Funksjonstillegg:

Ved ansettelser fastsettes den ansattes lønn. Dersom den ansatte etter tiltredelsen tillegges et bestemt ansvar for en oppgave som nødvendigvis ikke er en permanent arbeidsoppgave, kan det gis funksjonstillegg. Dersom denne oppgaven er av varig karakter skal en slik kompensasjon tillegges fastlønnen.

Oppgaver (funksjoner) kan honoreres særskilt for den tiden man har denne oppgaven/funksjonen (stedfortreder, kontaktlærer, medisinansvar, ansvar for bygg, opplæringsansvar etc.) Oppgaver (funksjoner) kan også rullere mellom ansatte. Alle nye funksjonstillegg skal fremforhandles via forhandlingsutvalget. Tillegget bortfaller når en ansatt ikke lenger innehar denne funksjonen.

Det utbetales ikke funksjonstillegg for krevende oppgaver eller ulemper som kompenseres på annen måte. Dersom funksjoner som i utgangspunktet er midlertidige, blir faste oppgaver, skal tillegget legges på fastlønnen.

6.2. Midlertidig tillegg for utvidet ansvar/oppgaver:

I noen sammenhenger er det behov for å honorere ansatte som midlertidig har fått et utvidet ansvar eller andre oppgaver enn det som er tillagt stillingen. Dette dreier seg ikke om funksjoner, og vil heller ikke oppfylle bestemmelsene i 4.A.2/5.3. Det vil da kunne utbetales et tillegg til grunnlønnen for den aktuelle perioden.

Det adm. forhandlingsutvalget kan etter drøftinger med den ansattes organisasjon, fastsette en passende godtgjøring.

Når vi skal vurdere lønn i forhold til jobben som utføres må de nærmeste ledere trekkes med i vurdering av lønn. Nærmeste leder har best innsikt i den enkeltes arbeid og er den som best kan vurdere kvaliteten i det arbeidet som utføres i forhold til de forventninger eller bestillinger som er gitt den enkelte medarbeider eller tjenestested.



7.0 GODTGJØRING FOR MØTER M.V. UTENFOR ORDINÆR ARBEIDSTID

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter HTA pkt. 6.3. ikke har krav på overtidsbetaling eller som tilstås møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan gis inntil 10 fridager pr. år som kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning. Antall dager for de som er omfattet av denne ordningen, er fremforhandlet via lokale forhandlinger.

8.0 RULLERING OG AJOURHOLD AV PLANEN

- Lønnspolitisk plan skal rulleres ved endringer i HTA, fortrinnsvis ved hovedoppgjørene. og dette skal være gjort i god tid før drøftingsmøtet etter HTA kap. 5.0. avholdes.
- Rådmannen har ansvaret for at planen blir rullert.
- Lønnspolitiske retningslinjer utformes for fremtiden etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det vises til HTA kap. 3, pkt. 3.2.





VEDLEGG 1

RETNINGSLINJER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE FORHANDLINGER - ETTER HOVEDTARIFFAVTALEN

Lønnspolitisk drøftingsmøte:

Det avholdes lønnspolitisk drøftingsmøte en gang pr. år. Møtet skal avholdes så snart som mulig etter at det sentrale lønnsoppgjøret er avsluttet. Arbeidsgiver skal forut for drøftingsmøtet legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn for også å kunne drøfte likelønn.

Tallmateriale:

Forut for drøftingsmøtet framlegger arbeidsgiver liste som viser navn, begynt dato, ansiennitetsdato, st.-kode, stillingens navn, og nåværende årslønn. Listen unntas offentlighet med hjemmel i personopplysningsloven av 14.4.01, nr. 31. Videre framlegges også tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn.

Representasjon:

Fra arbeidsgiversiden møter det adm. forhandlingsutvalget, rådmann og ass. rådmann/pers.-sjef. Oppvekstsjef møter under forhandlingene med undervisningspersonellet.

Fra arbeidstakersiden møter HTV for den enkelte arbeidstakerorganisasjon, samt enkeltmedlemmer som ikke har egen HTV p.g.a. organisasjonens størrelse. Det er en forutsetning at arbeidsgiver har fått underretning om organisasjonstilknytningen.

Saksliste for drøftingsmøtet:

- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som er omfattet av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- lokal lønnspolitikk og - kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene,
- rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Praktisk gjennomføring av forhandlingene:

a) Lønnskravene skal inneholde:

- navn
- stillingsstørrelse
- stillingskode og stillingens navn
- dagens årslønn
- krav om endret avlønning, stillingskode og stillingens navn
- begrunnelse for lønnskravet
- det totale kravet fra organisasjonen må være innenfor lønnslovens størrelse
- hvem som møter ved forhandlingene
- underskrift og dato

Representasjon ved forhandlingsbordet:

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene møter med samme antall ved forhandlingsbordet. Bistand underveis forstås utenfor forhandlingsbordet.

Forhandlingene gjennomføres som lokale forhandlinger. Dette innebærer at det ikke er anledning til å møte med forhandlere utenfra. For enkeltmedlemmer aksepteres det at medlemmet kan la seg bistå med forhandler fra Indre-Sør Troms-regionen, eller la seg bistå med lokal representant innenfor hovedsammenslutningen. Det er ikke anledning til å forhandle om eget lønnskrav.

Uorganiserte:

Arbeidsgiver har en særlig plikt til å passe på at alle ansatte blir vurdert uavhengig av organisasjonstilknytning. Arbeidsgiver orienterer uorganiserte om forhandlingene, og gir de uorganiserte anledning til å fremme krav overfor forhandlingsutvalget.

For uorganiserte skrives referat, hvor det framgår endring i årslønn på den/de arbeidstakerne.

Fellestilbud:

Fellestilbudet fra arbeidsgiver utgjør ca. 40% av lønnspressens størrelse. Tilbudet utdeles før forhandlingsdagen, og tidspunkt fastsettes i drøftingsmøtet.

Forhandlingsrekkefølge:

Rekkefølge for organisasjonene skjer ved loddtrekning når fellestilbudet fra arbeidsgiver utdeles. Samtidig settes forhandlingstidspunkt. For å effektivisere forhandlingsforløpet under særmøter hos organisasjonene, kan forhandlingsutvalget innkalle neste organisasjon til forhandlinger.

Presentasjon av kravene:

Dersom noen av organisasjonene ønsker å presentere/presisere sine skriftlige krav nærmere, skjer dette ved forhandlingenes start.

Begrunnelse:

Forhandlingsutvalget vil så langt mulig gi en begrunnelse for de tilbud som blir gitt under forhandlingene.

Protokoll:

Føring av protokoll skjer i samsvar med retningslinjer i KS personalhåndbok.

Inhabilitet:

Dersom medlem i forhandlingsutvalget er inhabil, eller noen i forhandlingsmotparten er inhabil, fratrer medlemmet under behandling av det/disse lønnskravet (-ene). Begge parter kan innkalle varamedlem. Det skrives egen protokoll. Ingen har anledning til å skrive under på eget forhandlingsresultat. Dersom det er flere protokoller må arbeidsgiver ta forbehold om at øvrige protokoller for denne organisasjonen vedtas.



Ansatte som er organisert og ikke har fremmet krav:

Arbeidsgiver kan uavhengig av de krav som er framlagt, gi lønnstilbud til vedkommendes organisasjon.

Disponering av potten:

Det skal føres en gjensidig kontroll med bruk av pottens størrelse. Forhandlingsutvalget skal fortløpende legge fram oversikt over disponering av potten. Arbeidsgiver plikter samtidig å oppgi hvor stor del av potten som blir brukt til uorganiserte.

Ved brudd:

En organisasjon kan ikke ta brudd på f.-eks. en arbeidstaker, og føre dette i en bruddprotokoll. Ved brudd forkastes alle forhandlingsresultatene for denne organisasjonen.

I en bruddprotokoll framgår alltid arbeidsgivers siste tilbud.

Underskriving av protokollene:

Protokollene underskrives samlet etter nærmere avtale, når forhandlingene er avsluttet.

Den endelige disponering av potten framlegges for godkjenning.

Etikk i forhandlingsprosessen:

Partene forutsetter følgende:

- Opplysninger som framkommer i løpet av forhandlingsprosessen om krav og tilbud skal behandles konfidensielt.
- Opplysninger som framkommer som enkeltpersoner i løpet av forhandlingsprosessen skal ikke bringes videre.

Taushetsplikt:

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

Godkjenning:

Protokollene legges fram for godkjenning i førstkommende formannskapsmøte etter at protokollene er underskrevet.

Anke:

Oppnås ikke enighet er det ankebestemmelser i kap. 4.2.1, 4.2.2 og kap. 5, pkt. 5.1. Forøvrig er det arbeidsgivers siste tilbud som er endelig.



