



Lønnspolitisk plan

Aukra kommune

2018 – 2020

E-phorte: sak 2018/679-9

Vedteke: K-sak 5/19 05.02.2019

1. Innleiing

Lønnspolitisk plan trekker opp viktige prinsipp som skal danne grunnlag for fastsetting av lønn. Lønssystemet som er forhandla fram av partane i arbeidslivet, føreset at kommunen har eigen lønnspolitikk. Aukra kommune og organisasjonane skal vere samde om korleis lønssystemet skal nyttast og kva for lønsmessige tiltak som er naudsynt for å nå kommunen sine mål.

Planen skal:

- gje føringar for lokal lønnsfastsetting ved lokale forhandlingar, ved tilsettingar, kompetanseendring, rekrutteringsmessige utfordringar ol.
- medverke til å skape forståing og aksept mellom partane

Lønn vert fastsett lokalt ved tilsetting eller ved omgjering av stilling og på grunnlag av lovføresegna i hovudtariffavtalen kap. 3, 4 og 5.

Lønn for skoleleiarar og personale i undervisningsstillingar vert fastsett lokalt ved tilsetting og på grunnlag av lovføresegna i vedlegg 6 i hovudtariffavtalen (HTA).

Lønnspolitisk plan for Aukra kommune gjeld frå 01.12.2018.

2. Økonomisk ramme og forhandlingspott

Den økonomiske ramma for forhandlingar etter kap. 4.2.1 og 4.2.2 vert fastsett av partane sentralt. Forhandlingspotten vert utrekna av partane lokalt i samsvar med *det sentrale beregnings- og statistikkutvalgets* tilrådde utrekningsmodell. Partane skal i samarbeid ta ein gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatet.

For kap. 3.4.1 og 3.4.2 og 4.2.2 og kap. 5 er det frå sentralt hald ikkje sett av pott. Arbeidsgjevar vil føre forhandlingar ut frå eit forsvarleg økonomisk omsyn.

3. Forhandlings- og verknadstidspunkt

Partane sentralt fastset forhandlings- og verknadstidspunkt for dei lokale forhandlingane. Tidspunkt for særskilte forhandlingar og forhandlingar for å rekruttere og behalde arbeidstakarar, blir bestemt lokalt.

4. Verkemidlar

Alle endringar av lønn må skje innanfor ramma av hovudtariffavtalen sine lovføresegner. Under forhandlingar etter kap. 3, 4 og 5 kan partane nytte følgjande verkemidlar:

- arbeidstakarar i stilling plassert i rammer for minstelønnsatsar for stillingsgrupper, kan plasserast i høgare bruttolønn.
- arbeidstakarar i direkte plassert stilling (personleg lønn), kan få endra bruttolønn.
- stillingar kan gjerast om til anna stillingskode innanfor hovudtariffavtalen sitt stillingsregulativ

5. Lokal lønnsdanning og lønnsvurdering

5.1 Generelt

Som hovudregel skal lokale lønnsendringar gis på individuelt grunnlag. Det inneber at tillegg følg personene, ikkje stillinga.

Ved lokal lønnsdanning vurderer ein lønn ut frå stillinga sin kompleksitet og den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåing.

Opprykk i sentrale forhandlingar skal ikkje hindre opprykk i lokale forhandlingar same år. Det er naturleg å sjå opprykk i sentrale forhandlingar i samanheng med utviklinga i individuelle lønnsforskjellar, slik at arbeidstakarar som ikkje har vært spesielt tilgodesett i sentrale forhandlingar vert vurdert særskilt i lokale forhandlingar.

Lønn utover tariff skal fastsettast av forhandlingsutvalet i forståing med hovudtillitsvald for gjeldande stilling.

5.2 Mål for Aukra kommune si lokale lønnsdanning

Aukra kommune sin lønnspolitikk skal vere eit instrument for å

- motivere til større eigeninnsats, reflektere trivsel og aktiv samhandling
- kunne påverke eiga lønnsutvikling gjennom engasjement, medverking og utøving
- vidareutvikle og verne om ei kjønnsnøytral lønnsvurdering
- rekruttere, behalde og utvikle godt kvalifiserte medarbeidarar
- gjere muleg ei tilpassing til den eksterne lønnsmarknaden
- utjamne individuelle lønnsforskjellar som har utvikla seg over tid og som ikkje skuldast faktiske skilnadar i ansvar, kompetanse, innsats og prestasjonar eller tilhøve som ligg utanfor arbeidsgjevar sitt mynde.

5.3 Rekruttere og behalde arbeidstakarar

Lønn er eit verkemiddel som kan nyttast ved rekruttering og for å behalde kvalifiserte arbeidstakarar. Over tid vil det variere kva type stillingar det er vanskeleg å rekruttere til. Administrasjonen v/forhandlingsutvalet har mynde til å forhandle om lønn ut over lovføresegna i tariff, der det er utfordring med å rekruttere og behalde arbeidstakarar.

5.4 Ansiennitet i kommunal teneste

Gjennom lokale forhandlingar blir det gitt eit likt lønnstillegg for arbeidstakarar som har arbeid i 20 år i Aukra kommune.

5.5 Kompetanseutvikling og karriereplan.

Aukra kommune vil nytte lønn som eit verkemiddel for å motivere tilsette til å vidareutvikle kompetansen innanfor sitt fagfelt. Utdanning som på førehand er godkjent av arbeidsgjevar, skal gje lønnsauke innanfor rammene i HTA. I gjeldande avtale er dette tillegget pensjonsgivande. Tileigning av formal- og/eller realkompetanse skal vere eit element i lønnsvurderinga ut over grunnlønna, under føresetnad at denne vert nytta og stadfesta som etterspurd og relevant for kommunen og det arbeidet den tilsette skal utføre. Dette skal avklarast i samband med jobb-/lønnssamtale. Sjå plan for kompetanseutvikling i Aukra kommune 2015 - 2019

Kompetanseutvikling:

Kompetente medarbeidarar er vår viktigaste innsatsfaktor for ein effektiv organisasjon med god kvalitet på tenestene.

Sentrale kompetansebehov er:

- Leiarkompetanse
- Servicekompetanse
- Fagleg kompetanse
- Endringskompetanse
- Digital kompetanse

All vidareutdanning som kommunen gir støtte til, skal vere relevant for arbeidsgjevar og dei arbeidsoppgåver kommunen skal utføre. Behovet skal vere dokumentert i eininga si kompetanseplan.

Vidareutdanning som er relevant for jobben den tilsette har i kommunen, og som kommunen nyttar seg av, kan bli kompensert i form av lønnsauke.

For Aukra kommune gjeld følgjande:

- Utdanning som er relevant for stillinga, avtalt med og godkjent av arbeidsgjevar på førehand og som vert nytta i arbeidet som blir utført, kan få eit honorar som ein eingongsutbetaling etter fullført vidareutdanning på høgskolenivå som ikkje gir automatisk opprykk i kap 4
- Kr. 10.000 for 30 studiepoeng
- Kr. 20.000 for 60 studiepoeng
- Det vert ikkje gitt honorar for vidareutdanning utover 60 studiepoeng.

- I dei tilfella kommunen gjev stønad til utdanning, skal bindingstid bli vurdert. 1 år for 30 studiepoeng og 2 år for 60 studiepoeng. Sjå avtale om bindingstid

- I HTA kap 4 er gruppa fagbrev + 1årig vidareutdanning tatt inn som tilleggsnivå med eigen lønnsstige.

- Kompetansetillegg skal ikkje føre til at lønnsystemet i HTA ikkje fungerer slik det skal. Dette kan td vere ein som er tilsett i ei stilling der ein ikkje har riktig eller nok kompetanse, men likevel har lønn i tråd med tariff. Då vil vedkomande ikkje ha krav på kompetansetillegg etter å ha tatt slik utdanning. Eit anna døme kan vere at vidareutdanninga gir endra stillingstittel og lønnsauke etter HTA. Då vil heller ikkje tillegg bli gitt. Vidareutdanning skal vurderast opp mot krav og behov i stillinga til den enkelte.

- Det vil ha betydning for kommunen sin vurdering om utdanning/kompetanseheving får statleg eller fylkeskommunal støtte. Sjå Avtale om bindingstid.

Karriereplan:

Karriere handlar om den einskilde tilsette og den tilsette sin veg i arbeidslivet. Karriere bygger på den lønna verksemda og utdanninga til den einskilde. For å sjå ein muleg karrierestige er karriereplanlegging for den enkelte arbeidstakar eit verkemiddel. I denne samanheng er medarbeidarsamtalar eit nyttig verktøy. Karriereplanlegging må alltid ta i betraktning arbeidsgjevar sitt behov for kompetanse. Sjå overordna Kompetanseplan og eininga si kompetanseplan.

5.6 Opplærings-/kompetanseutviklingsplan.

Kommunen skal ha oppdatert opplærings-/kompetanseutviklingsplan.

5.7 Leiargruppa

Leiargruppa skal som hovudregel ha eit høgare lønnsnivå enn mellomleiarar.

Mellomleiarane og andre som har ei overordna stilling eller særskilt ansvar for personal, arkiv, økonomi og fag, skal ha eit høgare lønnsnivå enn personalet dei er leiarar for.

6. Kriterier for individuelle tillegg

Lokale lønnstillegg skal vere eit verkemiddel som motiverer og påskjønner resultatoppnåing, og effektivitet og kvalitet i utføring av kommunale tenester. Leiar skal årleg gjennomføre medarbeidarsamtale med sine tilsette. I tillegg kan tilsette kan be om lønnsamtale. Denne kan gi viktige innspel i forkant av lokale forhandlingar.

For å kunne vurdere individuelle tillegg, må det føreligge ein dokumentasjon på stillinga sitt opphavlege innhald mht utdanningskrav og arbeidsområde. Dette kan td vere utarbeiding av stillingsomtalar.

Det må vere samsvar mellom dei forventningar som vert kommunisert og vilkåra som vert gitt gjennom administrative og/eller politiske føringar og vedtak.

6.1 Arbeidstakarane sitt ansvar

* Vise vilje og evne til å samarbeide for å gjere kvarandre god, gi positive bidrag/trivselsbidrag inn mot arbeidsmiljøet

- Vise evne og vilje til å ta på seg nye oppgåver innanfor stillinga sitt ansvars- og funksjonsområde og i høve til forventningar og krav frå brukarsamfunnet.
- Ta ansvar for fagleg og personleg eigenutvikling med tanke på høgast mogleg kvalitet på tenester til brukarane.
- Ta initiativ, er aktiv og tar ansvar for å medverke til utvikling av betre tenester.
- Bidrar til at Aukra kommune opprettheld eit positivt omdømme som tenesteytar og samfunnsutviklar.
- Nytte tilgjengelege ressursar mest muleg effektivt.
- Utøve ansvar overfor felles eigedom og felles utstyr.
- Evne og vilje til å sjå på disponible ressursar i samanheng – ei velfundert fordeling og forvaltning gir balanse i organisasjonen.

6.2 Arbeidsinnsats

- Arbeidstakarane må kunne nytte sin kompetanse og erfaring innanfor sitt ansvars- og funksjonsområde.
- Det er forventa sjølvstendig og målretta innsats.
- Politiske vedtak, administrative avgjerder og individuelle arbeidsplanar skal bli følgt så langt det er praktisk mogleg.
- Pålagte oppgåver skal bli gjennomført innan fastsett frist. Arbeidstida skal bli nytta effektivt.

6.3 Initiativ og omstilling

Initiativ som bidrar til å forenkle og effektivisere eksisterande rutinar og arbeidsoperasjonar skal bli verdsatt. Det forventast at arbeidstakarane tilpassar seg endringar i den teknologiske og organisatoriske utviklinga.

6.4 Samarbeidsevne

Arbeidstakarane må kunne samarbeide om gode løysingar uavhengig av personleg oppfatning og haldningar. Arbeidstakarane må kunne dele sine kunnskapar med kollegaer og eksterne samarbeidspartar.

6.5 Lojalitet

Det er forventa at arbeidstakarane:

- a. følj gjeldande lover, avtaler og retningslinjer
- b. rettar seg etter politiske vedtak og administrative avgjerder.
- c. melder frå til sine overordna om vesentlege endringar i vilkåra for å yte gode og effektive tenester
- d. etter beste evne arbeide for å oppfylle vedteke budsjett, økonomiplan og kommuneplan

6.6 Krav til leiarar og avdelingsleiarar

Det vert stilt særskilde krav til leiarar med personal- og budsjettansvar som kjem i tillegg til dei generelle krava som gjeld for alle arbeidstakarane. Når leiaravtale med resultatmål ligg føre skal

desse vere eit verktøy ved individuell lønnsfastsetting. Leiarane må kunne vise til målretta arbeid og gjennomføring av politiske og administrative vedtak ved å:

- a. motivere og bidra til utvikling av sine medarbeidarar
- b. etablere og utvikle samarbeid bygd på open framferd, tillit og medverknad
- c. aktivt følgje opp langtidssjukefråvær med tanke på arbeidsavklaring, rehabilitering og omplassering
- d. organisere og fordele arbeidsoppgåver rasjonelt og kostnadseffektivt
- e. planlegge og leie aktiviteten i samsvar med vedtatt budsjett, økonomiplan og kommuneplan
- f. opptre synleg og truverdig som representant for arbeidsgjevar og vise forståing for politiske prosessar og vedtak

7. Lønnspolitiske omsyn

7.1 Leiarar

Leiargruppa si lønn blir søkt harmonisert med tilsvarende stillingar i andre kommunar.

Avdelingsleiarar sitt lønnsnivå blir vurdert i høve til

- sjølvstendig ansvar
 - personalansvar
 - budsjettansvar
 - kompleksitet i arbeidsoppgåver
 - utdanning utover grunntdanning
- og korleis dette vert utøvd i praksis

Kommunen har mange avdelingsleiarar med ulikt ansvar og oppgåver. Sjølv om det blir søkt å få til ei harmonisering internt, må ein også sjå desse i høve til tilsvarende stillingar i andre kommunar.

7.2 Likestilling

Kvinner og menn vert sikra lik rett til lønnsutvikling og avansement i organisasjonen

7.3 Arbeidsmarknadsomsyn

Lokale forhandlingar skal så vidt mogleg sikre konkurransedyktig og rettferdig lønn i høve til den regionale arbeidsmarknaden.

Forhandlingane bør bidra til at arbeidsgjevar kan rekruttere og behalde kvalifiserte arbeidstakarar i den kommunale forvaltning og tenesteproduksjon.

7.4 Lønnsstillegg i eit rekruttering/beholde «augemed» for konkurranseutsette yrkesgrupper.

Der det er spesielle problem med å holde på eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakarar, kan partane etter forhandling, inngå avtale om endra lønnsinnplassering. Dette skal verte vurdert i kvart einskilde tilfelle. Blir partane ikkje einige, kan tvisten ikkje bli anka og arbeidsgjevar sitt siste tilbod skal bli vedtatt.

Til stillingar som er særst vanskelege å rekruttere kvalifiserte søkarar og det er få innkomne søknader, kan det bli gitt eit rekrutteringshonorar til kvalifiserte søkarar. Beløpet sin størrelse skal vurderast av forhandlingsutvalet i kvart einskild tilfelle i samråd til HTV. Dette gjeld berre tilfelle der kommunen står i fare for å ikkje kunne gje eit forsvarleg tilbod etter regelverket.

7.5 Arbeidstakarar og ytingar frå arbeidsgjevar

Tilsetningar før verknadstidspunkt for lokale forhandlingar vil vere ein del av dei lokale forhandlingane. Regelen gjeld også arbeidstakarar som i løpet av det siste året har tatt i mot ytingar av ein viss økonomisk verdi frå arbeidsgjevar for å gjennomføre ei utdanning.

7.6 Uorganiserte arbeidstakarar

Arbeidsgjevar skal sjå til at arbeidstakarar utan organisasjonstilknytning får den lønn dei etter sitt ansvar, kompetanse, innsats og prestasjonar bør ha.

8. Forhandlingsreglar

8.1. Krav

Lønnskrav skal fremmast overfor Aukra kommune ved forhandlingsutvalet. Kommunen sitt kravskjema skal nyttast. Alle organisasjonar skal ha melding om når det skal førast forhandlingar. Organisasjonar som fremmar krav, skal innkallast til forhandlingar. Også organisasjonar som ikkje har fremma krav, men som organiserer arbeidstakarar arbeidsgjevar ønsker å vurdere på eige initiativ, vert innkalla til forhandlingar.

8.2 Forhandlingsrekkefølgje

Rekkefølgja i forhandlingar etter kap. 4.2.1 og 3.4 og 5.1 vert fastsett av partane etter forslag frå arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval.

8.3 Deltakarar

Forhandlingane skal som hovudregel førast av forhandlingsutvalet og tillitsvalde i Aukra kommune utan deltaking frå partane i sentrale eller regionale ledd. Dersom ein part ønsker, eller på grunn av lågt medlemstal har behov for deltaking utanfrå, skal forhandlingsutvalet varslast skriftleg i god tid før forhandlingane tar til.

8.4 Habilitet

Deltakarar i forhandlingar må ikkje vere inhabile. Ingen skal forhandle eiga lønn. Om lønnskrav til personar som deltek i forhandlingane vert handsama, må dei fråtre når kravet vert handsama. Det same gjeld når det vert forhandla om lønnskrav for tilsette ein har nære relasjonar til. Sjå Etske retningslinjer for Aukra kommune.

8.5 Protokoll

Det skal settast opp protokoll frå forhandlingsmøta. Det vert ført separate protokollar for kvar organisasjon etter forhandlingsheimel. Protokollen skal innehalde tid og stad for møtet, namn på partane og deira representantar, og resultatet av forhandlingane. Det må gå fram av protokollen at lønnsendring gis individuelt.

Dersom partane ikkje blir samde, skal standpunkta til partane ved avslutning av forhandlingane gå fram av protokollen.

Protokollen vert underteikna av forhandlingspartane.

8.6 Tvist

Dersom ein ikkje oppnår semje i forhandlingar, gjeld hovudavtalen del A § 6-3. Det sentrale ankeutvalet treffer avgjerd med bindande verknad.

§ 6-2 Lokal nemnd:

Når forhandlingar om lokal særavtale (§1-4) har gått føre seg i 14 dagar, kan kvar av partane krevje forhandlingane slutført innan ei veke, med mindre partane blir samde om noko anna. Kvar av partane kan bringe tvisten inn for lokal nemnd. Føresegnene under dette punkt gjeld også alle tvistar etter HTA kap. 3 pkt. 3.4.2, kap. 4 pkt. 4.A.2 og kap. 5 pkt. 5.2.

8.7 Teieplikt

Deltakarar i forhandlingane pliktar å hindre at utanforståande får tilgang eller kjennskap til opplysningar om enkeltpersonar sine personlege tilhøve. Teieplikta gjeld også etter at forhandlingane er avslutta og dei som har fremja krav har fått informasjon om resultatet.

8.8 Informasjon

Rådmannen skal informere arbeidstakarane om den lokale lønnspolitikken.

Arbeidsgjevar orienterar alle som har fått opprykk/tillegg i forhandlingane om resultatet.

Forhandlingsprotokollen vert sendt til forhandlingspartane. Viser elles til HTA vedlegg 3.