

Vestnes kommune
MIDT I BLINKEN

Lønspolitisk plan

Vedtatt av Vestnes kommunestyre 23. mai 2019

Lokal lønspolitikk i Vestnes kommune

Lønspolitikken er fundert på lønspolitikken i KS slik den er nedfelt i Hovudtariffavtalen (HTA) og i dei særavtalar som er inngått mellom partane. I tillegg er det inngått lokale særavtalar i Vestnes kommune. Sjå vedlegg med oversikt over lokale særavtalar i Vestnes kommune.

Det er naturleg å sjå lønspolitikken i samanheng med Vestnes kommune sin overordna arbeidsgjevarstrategi, personalpolitikk, kompetanseplan med tilhøyrande handlingsplan og rekrutteringsplan.

Bakgrunn

Arbeidsgjeveren Vestnes kommune konkurrerer med andre i kampen om dei dyktigaste medarbeidarane. Dette skaper press frå omgjevnadene, eigne tilsette og leiarar om å ha en dynamisk, fleksibel og konkurransedyktig lønspolitikk.

Overordna mål og prinsipp for lokal lønspolitikk

Vestnes kommune sin personalpolitikk skal underbygge kommunen sine målsetjingar og resultatkrav innanfor dei tenesteområda og støttefunksjonar som kommunen til ein kvar tid forvaltar.

Lønspolitikken er ein viktig del av personalpolitikken og skal utøvast med bakgrunn i kommunen sine oppgåver, personalsituasjon og budsjett – og under omsyn til kva tiltak som er naudsynte for å nå kommunen sine mål.

Lønspolitikken blir utøvd gjennom lokal lønsfastsetting ved rekruttering og tariff-festa lønsforhandlingar.

Vestnes kommune sin lønspolitikk

Vestnes kommune sin lønspolitikk skal stimulere til utvikling, effektivitet og målretta resultat. Lønspolitikken skal vere eit verkemiddel for å rekruttere, utvikle og behalde kvalifiserte medarbeidarar.

Etter HTA kap 3.2 skal lønspolitikken mellom anna bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling.
- Motivere til meir heiltid.
- Behalde, utvikle og rekruttere.
- Sikre kvalitativt gode tenester.
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønna.

I tillegg seier kap 3.2 at den lokale lønspolitikken skal:

- Utformast og verke slik at kvinner og menn blir likebehandla i vurdering av løn og avansement.
- Legge til rette for faglege karriereveggar og avansement.
- Angi kriterium for innplassering i eventuelle avansementsstillingar.
- Etablere ein naturleg samanheng mellom arbeidstakaren sin kompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling.
- Vise korleis ønska og tileigna kompetanse gir lønsmessig uttelling.

Mål for lokal lønspolitikk

Vestnes kommune sin lønspolitikk er knytta til Vestnes kommune sin overordna strategi og sektorplanar, og er eitt av fleire reiskap for å sikre gode tenester til innbygarane og besøkande i Vestnes kommune.

Kompetansemål

Alle fast tilsette skal innan 2026 ha kvalifikasjonar på minimum nivå som fagarbeidar. Utdanning skal løne seg. Vestnes kommune skal ha ein lønspolitikk der relevant utdanning skal løne seg, og legge til rette for at kompetanse som er vanskeleg å rekruttere blir verdsett.

Stabil arbeidskraft

Vestnes kommune sin lønspolitikk skal ta omsyn til utfordringar knytta til rekruttering og stabilisering. Lønsvurdering etter endt prøvetid kan vere eitt tiltak.

Løna skal stå i forhold til den einkilde arbeidstakar sitt arbeids- og ansvarsområde, kompetanse, innsats og resultat. Marknads- og rekrutteringssituasjonen vil også påverke lønsfastsettinga, og i ein del tilfelle kan dette føre til at tilsette får betre løn enn andre med stillingar/kvalifikasjonar ein kan samanliknast med. Arbeidsgjevarpartane i alle einingar er ansvarlege for lokal gjennomføring og oppfølging av kommunen sin lønspolitikk.

Kven blir omfatta av planen?

Vestnes kommune sin lønspolitikk tek utgangspunkt i ein heilskapleg vurdering av lønsdanninga og omhandlar all inntekt som kommunen sine medarbeidarar har som følge av sitt arbeidsforhold i kommunen, jf HTA § 1.

Teieplikt

Dei tillitsvalde og kommunen sine representantar på alle nivå har teieplikt dersom dei ved førebuingar til, eller under forhandlingar, får opplysningar som er undergitt teieplikt. Teieplikta omfatta m.a. alle personvurderingar som skjer i løpet av førehandsdrøftingar og forhandlingar.

Innsyn i lønsopplysningar

Kva den enkelte tener er ikkje ein privatsak i offentleg sektor. Vestnes kommune plikter å gje ut lønsopplysningar på ved innsynskrav som gjeld namngitte tilsette. Den som ber om desse opplysningane treng ikkje å grunngje innsynskravet. Hovudregelen er då at det blir gitt ut liste med lønsopplysningar (grunnløn og evt tillegg), og ikkje lønsslipp. Kontonummer, medlemskap i fagforeining, evt påleggs- eller utleggstrekk er ikkje offentleg.

Innsyn i forhandlingsprotokollar

Offentleglova gir rett til innsyn i forhandlingsprotokollar. Desse skal likevel ikkje publiserast på internett eller intranett.

Likestilling

Lønspolitikken skal fremje og ivareta likestilling mellom kjønn og etnisitet, og skal utformast og verke slik at kjønn ikkje er ein faktor i vurderinga av løn og avansement.

Fullmakter

Fullmakt til forhandling av løn etter reglane i Hovudtariffavtalen i KS-området er i Vestnes kommune delegert til administrasjonssjef, herunder minstelønsnivå/garantiløn . Administrasjonssjefen får si løn fastsett av formannskapet.

Stillingsplassering

Alle stillingar skal som hovudregel lysast ut eksternt, dette som følge av kvalifikasjonsprinsippet som krev at den best kvalifiserte søker skal tilsetast i stillinga. Før stillinga blir utlyst, skal det gjerast ein konkret analyse av stillinga sitt ansvars- og arbeidsinnhald jf. HA Del B § 3.1.d . Dette for å få ei korrekt innplassering med omsyn til kapittelområde, type stilling, kompetansekrav, stillingsnemning, stillingskode og lønsnivå for den aktuelle stillinga.

Innplassering leiarar

Administrasjonssjef er innplassert i HTA kap 3 pkt 3.4.1 i stillingskode 9430

Kommunalsjefar er innplassert i HTA kap. 3. pkt 3.4.1. i stillingskode 9440

Einingsleiarar er innplassert i HTA kap. 3, pkt 3.4.2 i stillingskode 9451

Avdelingsleiarar er innplassert i HTA kap.3,pkt 3.4.3. i stillingskode 6043

Andre leiarar

Brannsjef er innplassert i stillingskode 8451

Administrasjonssjefen kan inngå avtale med tillitsmannsapparatet om at andre leiarar med delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar kan innplasserast i HTA pkt 3.4.3.

Deltids- /mellombels tilsett

Det skal som hovudregel tilsetast i full stilling. Ved utlysing av deltidstilling skal dette drøftast med tillitsvalde, jf. HTA 2.3.1. Ved ledig stilling skal deltidstilsette ved intern utlysing i kommunen bli tilbode utviding av arbeidsforholdet sitt inntil heil stilling, dersom vedkomande er kvalifisert.

Fastsetjing av løn ved tilsetjing

Nytilsette i alle kapittelområde skal lønsplasserast ut i frå utlysingsteksten. Det skal gjerast ei heilskapleg vurdering ut i frå marknadssituasjonen, utfordringar knytta til rekruttering, samt lønsmessige relasjonar. Relevant utdanning skal som hovudregel vektleggast for alle kapittel 4 i HTA. I tilfelle der tilsette søker seg til stillingar med lågare lønsplassering, eller stillingar med lågare kompetansekrav, må den tilsette pårekne at lønsfastsetjinga følger utlysingsteksten. I slike tilfelle må den tilsette forvente å gå ned i løn. Løna skal elles stå i forhold til marknads- og rekrutteringssituasjonen.

Lønsmessige relasjonar

Lønsmessige relasjonar skal knyttast m.a. til vurdering av stillingar som kan samanliknast. Med dette meiner vi ei vurdering av lønsmessige relasjonar mellom stillingar/tilsette med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og måten å utføre arbeidet på. Vidare blir det presisert at ved all lønsfastsetjing og lønsutvikling i Vestnes kommune skal omsynet til likestilling mellom kjønn og etnisitet ivaretakast.

Det skal som hovudregel vere ein lønsmessig differanse mellom leiar og den dei er sett til å leie. Innan ein skilde område kan det vere stillingar/tilsette som lønsmessig har lik eller høgare løn enn leiaren sin. Dette er ofte grunna i enkeltstillingar med svært høg formalkompetanse.

Omplassering

Omplassering knytta til overtalligheit eller andre forhold som skuldast at arbeidsgjevar t.d har behov for å flytte tilsett, blir styrt av HTA. Det same gjelde omplassering som ledd i sjukefråværsoppfølging.

Omplassering som retrettstilling

Det kan vere fleire årsaker til at ein tilsett ynskjer omplassering til ei stilling med mindre ansvar. Tilsette som søker seg over i ei "retrettstilling" må rekne med ei lågare lønsplassering. Ved vurdering av løn og stillingskode skal det gjerast ei totalvurdering av den tilsette si erfaring, kompetanse og dei nye kollegaene si lønsplassering, så vel som grunnlag for omplassering. Det må også gjerast ei

vurdering av om den tilsette skal ha med seg evt personlege tillegg. Det kan i slike prosessar også bli teke omsyn til andre forhold.

Endring av løn (lokale forhandlingar) – kriterium og prosedyrar

Lokale lønsforhandlingar blir gjennomført kvart år for kapitla 3 og 5.

For kapittel 4 avgjer dei sentrale partane om, og evt når, lokale forhandlingar skal gjennomførast.

Det skal i lokale forhandlingar opnast for forhandlingar som gjeld endring av stillingskode (avansementsstillingar) og gruppeinnplassering. Partane kan i drøftingsmøte bli samde om at andre tema/forhold også kan bli omfatta av forhandlingane.

Lønstilllegg gitt i lokale forhandlingar blir som hovudregel lagt til grunnløn.

Særskilte forhandlingar

HTA kap 4.2.2, særskilte forhandlingar, kan også knyttast til kap. 4, dersom ein av partane ber om det, jf HTA 4.2.2. Dei lokale partane har ein gjensidig rett og plikt til forhandlingar etter Hovudtariffavtalen sine reglar, jf. HTA kap 3.2.4.

Drøftingsmøte

Administrasjonssjefen kallar inn til drøftingsmøte med organisasjonane sine hovudtillitsvalde. I drøftingsmøte skal følgjande drøftast:

- Lokale kriterium som skal leggest til grunn for partane sine prioriteringar
- Kven som blir omfatta av forhandlingane, og om andre enn dei som er tilsette på verknadstidspunktet skal blir omfatta av forhandlingane.
- Om mellombels tilsette skal blir omfatta, og evt kven.
- Tvisteløysing ved eventuelt brot.

Lista er ikkje uttømmmande

Kriterium ved lokale forhandlingar

Alle tilsette skal kunne påverke si løn og karriereutvikling. Arbeidsgjevar skal i løpet av juni månad kalle inn arbeidstakarorganisasjonane for alle kapittel til drøftingsmøte. Det kan vere ulike satsingsområde for kapittel 3, 4 og 5.

Partane kan vurdere å innføre drøftingsmøte i forkant av kap 4.2.4 forhandlingar. Tema for slike drøftingar kan t.d. vere storleiken på kompetansetillegg.

Generelt blir det forventat at alle tilsette i Vestnes kommune

- Bidreg til utvikling av kommunen gjennom at eininga når måla sine
- Viser initiativ for å gjennomføre effektivisering og rasjonalisering
- Viser evne og vilje til omstilling og endring
- Gjer en innsats for likestilling og arbeidsmiljø
- Viser evne til samarbeid, kommunikasjon og problemløysing

Administrasjonssjef

Administrasjonssjefen får løn fastsett av formannskapet. Ho/han kan fremje krav etter HTA kap 3.4.1, men kravet er ikkje gjenstand for forhandling. Ho/han kan la seg bistå av tillitsvald eller nytte sentral bistand i samband med lønsvurdering, jf HTA kap 3.4.1.

Kommunalsjefar

Løna til kommunalsjefar blir fastsett i lokale forhandlingar. Kommunalsjefane blir vurdert ut frå følgjande kriterium:

- Oppnådde resultat i forhold til måla i verksemda
- Utøving av leiarskap

- Betydelege organisatoriske endringar
- Behov for å behalde kvalifisert arbeidskraft.

Vestnes kommune forventar at kommunalsjefane har fokus på at organisasjonen når måla sine, held budsjett og har god personaloppfølging. Det blir forventa at kommunalsjefane tek eit kollektivt ansvar for kommunen si totale måloppnåing og budsjett.

Leiarar som har nyerverva kompetanse kan fremme dette i lokale forhandlingar. Prinsippet om at relevant utdanning skal løne seg, gjeld også for leiarar i kommunen.

Andre leiarar

Hovudtariffavtalen kap 3.4.2 listar opp sentralt avtalte kriterium for leiarar omfatta av avtalen. I tillegg skal det i drøftingar fastsettast lokale kriterium.

Vestnes kommune krev at leiarar på alle nivå har fokus på å nå politisk og administrativt fastsette mål, halde budsjett og god personaloppfølging. Det blir også venta at leiarar på alle nivå tek eit kollektivt og solidarisk ansvar for kommunen si totale måloppnåing og budsjett.

Kapittel 4

Endring av fastlagt løn og/eller endring av stillingskode kan for medarbeidarar i kapittel 4 skje etter hovudprinsipp gitt i Hovudtariffavtalen kap 4.A.1 lokale forhandlingar, kap 4.A.2 særskilte forhandlingar, kap 4.A.3 rekruttere og behalde, eller 4.A.4 kompetanse.

Kapittel 5

All lønsfastsetting for tilsette i kapittel 5 skjer lokalt. Ved lokale forhandlingar skal det takast omsyn til lønsutviklinga i tariffområdet, Vestnes kommune sin totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Verknadsdato er 01.05. Partane lokalt kan bli samde om annan verknadsdato.

Blir ein ikkje samde, kan kvar av partane ta tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, jf Hovudavtalen del A § 6-2.

Tilsette i kapittel 5 som har nyerverva kompetanse, kan fremme dette i lokale forhandlingar. Prinsippet om at relevant utdanning skal løne seg, gjeld også for tilsette i HTA kap 5.

Forhandlingane

Forhandlingane blir førte på grunnlag av krav sett fram av partane. Tilsette set fram krava sine til arbeidstakarorganisasjonane. Arbeidsgjevar kan gje tilbod til tilsette uavhengig av fagforeiningane sine krav.

Arbeidsgjevar er representert av administrasjonssjef, eller den administrasjonssjefen har gitt mynde. Arbeidstakarorganisasjonane er, i følge Hovudtariffavtalen, hovudsamanslutningane og hovudsamanslutningane sine underavdelingar, samt frittstående forbund.

Vestnes kommune oppfordrar hovudsamanslutningane sine underavdelingar til å samarbeide ved lokale forhandlingar. Vestnes kommune oppfordrar fagforeiningar med berre eitt medlem om å la seg representere av ein hovudsamanslutning eller inngå avtale med ei anna underavdeling.

Lokale forhandlingar blir gjennomførte etter vedlegg 3 i Hovudtariffavtalen – God forhandlingskikk.

Generelle prinsipp for gjennomføring av forhandlingar

- Arbeidsgjevar og arbeidstakarrepresentantane møter som likeverdige partar
- Partane møter med representantar som har dei nødvendige fullmakter og kvalifikasjonar

- Alle møte og all informasjon som blir utveksla i forhandlingsmøte er strengt fortrulege. Endeleg protokoll, som er signert av begge partar, er offentleg.

Kven inngår i lokale forhandlingar?

Alle faste tilsette som er tilsett på verknadsdato er del i forhandlingane. For tilsette i kap 3 og 5 er dette 1. mai kvart år, med mindre partane i drøftingsmøte blir samde om noko anna. For tilsette i kapittel 4 blir verknadsdato fastsett sentralt.

Partane kan i drøftingsmøte bli samde om at andre tilsette skal bli omfatta av forhandlingane. T.d. gjeld dette mellombelse tilsette eller tilsette som er tilsett på eit seinare tidspunkt enn verknadstidspunktet.

Lønssamtale jf. HTA kap 3.2.2

Alle tilsette i Vestnes kommune kan be om en lønssamtale med sin næraste leiar. Dato for samtalen skal vere avtalt innan 14 dagar. Den tilsette kan la seg bistå av tillitsvald eller ein annan tillitsperson. Tema for samtalen skal vere kva tiltak som kan settast iverk for at arbeidstakaren skal oppnå betre lønsutvikling.

Det skal skrivast referat dersom arbeidstakaren ynskjer det.

Funksjonstillegg (tilleggs løn)

Oppretting av funksjonar i Vestnes kommune skjer etter drøftingar med arbeidstakarorganisasjonane, og storleiken på funksjonstillegget skal kome fram i drøftingsreferat. Ein funksjon er eit sett med oppgåver eller ansvar som ikkje kan sjåast som del i stillinga sine ordinære oppgåver og ansvar, som regel av mellombels karakter. Funksjonen følgjer ikkje stilling eller person, og har ein gjensidig oppseiingsfrist.

Funksjonstillegg blir lagt på toppen av grunnløn.

Kompetanseplan

Vestnes kommune synleggjer kommunen sine kompetansebehov gjennom aktiv bruk av kompetanseplanen, og kompetanseplanen sin handlingsplan og rekrutteringsplan. Gjennom kommunen sin kompetanseplan skal også andre mogelege karriereveggar synleggjerast. Det same gjeld kva forhold som gjer det mogeleg med fagleg avansement.

Revisjon

Grunngjevinga til at kandidatar takker nei til tilbod om stilling skal alltid undersøkast. Det er einingsleiarane som skal kontakte kandidatane, og melde frå til administrasjonssjefen v/personalavdelinga. Denne gjennomgangen skal inngå i revisjonen av lønspolitisk plan. Lønspolitisk plan skal reviderast kvart 3. år. Neste revisjon er hausten 2021.

Vedlegg

1. Rutine ved lønsforhandlingar
2. Administrasjonssjefen har ansvar for innkalling og gjennomføring av drøftingsmøte i forkant av forhandlingar. Administrasjonssjefen skriv drøftingsprotokoll.
3. Organisasjonane har ansvar for at kriterium blir gjort kjent for medlemmane, arbeidsgjevar har ansvar for at einingsleiarane er kjent med kriteria. Arbeidsgjevar har ansvar for å informere tilsette som ikkje er fagorganisert.
4. Den einskilde arbeidstakar legg fram krav til sin organisasjon med individuell grunngjeving etter dei fastsette kriteria.
5. Organisasjonane legg vidare fram krava til arbeidsgjevar innan avtalt frist. Kravet skal innehalde opplysningar om namn samt grunngjeving jf. kriteria.
6. Arbeidsgjevar innhentar uttale frå einingsleiarane.
7. Arbeidsgjevar utarbeider første tilbod. Arbeidsgjevar sitt første tilbod blir lagt fram for organisasjonane i eit felles opningsmøte dersom ikkje anna er avtalt i drøftingsmøte. Første tilbod bør spegle krav både frå organisasjonane og arbeidsgjevar. Første tilbod bør ikkje omfatte for stor del av den samla potten.
8. Organisasjonane argumenterer for sine krav i forhandlingar før det evt. blir gitt ytterlegare tilbod. Krav og tilbod skal være skriftleg og grunngjeve.
9. Administrasjonssjefen har ansvar for å utarbeide protokoller som blir signert etter at forhandlingane er sluttførte.
10. Ved brot skal administrasjonssjefen ta initiativ til tvisteløysing i etter HA § Del A, §§ 6-2 og 6-3.
11. Administrasjonssjefen v/ personalavdelinga sender brev til dei tilsette som har fått løna justert i lokale forhandlingar. Tillitsvalde kan på vegne av sin organisasjon informere sine medlemmer om forhandlingsresultat.

Rettleiing for gjennomføring av lønssamtale

Lønssamtalen sitt formål er å avklare kva tiltak som kan iverksettast for at ein arbeidstakar skal oppnå ein bedre lønsutvikling. Både medarbeider og leiar må førebu seg til lønssamtalen. Slik spørsmåla er formulert i denne rettleiaren er dei retta til arbeidstakaren. Einingsleiar må også førebu seg slik at han/hun kan gje tilbakemeldingar til den tilsette på kvart enkelt punkt. Spørsmåla i rettleiaren er generelle og kan omformulerat slik at dei blir meir konkret i forhold til medarbeidaren sin arbeidssituasjon. Han/ho må uansett få anledning til å førebu seg til lønssamtalen ved å få kjennskap til forhold leiaren ynskjer å ta opp.

Det skal førast referat fra samtalen som blir arkivert i medarbeidaren sin personalmappe.

Faktagrunnlag til samtalen

- Medarbeidaren sin lønsutvikling gjennom lokale lønsoppgjer dei to siste åra
- Har medarbeidaren fått ny real-/formalkompetanse i løpet av dei to siste årene som han/ho ikkje har fått lønsmessig uttelling for, herunder kurs, vidareutdanning, intern opplæring eller annet (gjeld i hovudsak kap 3 og 5)
- Lønsmessige relasjonar
 - Kva løn har den tilsette i dag?
 - Kva stillingar i Vestnes kommune kan ein samanlikne med?
 - Kva løn har desse i dag (Løn til enkeltpersoner skal normalt ikkje opplysast. Det er ikkje noko til hinder for å opplyse kva løn ein gruppe arbeidstakere har)
 - Korleis har den tilsette sin lønsutvikling vore sammenlikna med lønsutviklinga for dei samanlignbare stillingane?
 - Kvifor har den tilsette fått ein mindreutvikling i løn?
 - sammenlikna med andre?
 - prioriteringer/omprioriteringer?
 - oppgaver/ansvar
 - den tilsette sin eigenutvikling, interesser, initiativ, evne, vilje .