



AREMARK
KOMMUNE

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Kommunestyresalen, Aremark rådhus
Dato: 14.03.2019
Tidspunkt: 17:00

Eventuelt forfall må meldes snarest til post@aremark.kommune.no

Utvalgssekretær innkaller vararepresentanter.
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Geir Ragnar Aarbu
Ordfører

Anne Mørk-Tønnesen
Utvalgssekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet
PS 1/19	Godkjenning av innkalling	
PS 2/19	Godkjenning av saksliste	
PS 3/19	Godkjenning av protokoll fra forrige møte	
PS 4/19	Lønnspolitiske retningslinjer - revisjon	

PS 1/19 Godkjenning av innkalling

PS 2/19 Godkjenning av saksliste

PS 3/19 Godkjenning av protokoll fra forrige møte



Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalget	4/19	14.03.2019

Lønnspolitiske retningslinjer - revisjon

Vedlegg

- 1 Forslag til lønnspolitisk plan Aremark kommune 2019
- 2 Lokal lønnspolitikk for Aremark kommune-2014

Saksopplysninger

Gjeldende lønnspolitiske retningslinjer ble vedtatt av administrasjonsutvalget i 2014. Administrasjonen har i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene Fagforbundet Aremark, Utdanningsforbundet Aremark og NSF Aremark foretatt en revisjon og drøftet forslag til reviderte lønnspolitiske retningslinjer for Aremark kommune.

Hovedtariffavtalen, kapittel 3.2 forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng mellom kommunens mål.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal blant annet bidra til:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Vurdering

Det har vært nedsatt en arbeidsgruppe til å utarbeide forslag til revidert lønnspolitiske retningslinjer. Arbeidsgruppen har bestått av HTV Fagforbundet. Anita Eliassen Fosser, HTV Utdanningsforbundet Aremark, Anne Charlotte Bønøgård, HTV NSF Aremark, Sissel Steffensen, og personalrådgiver. I tillegg har rådmannen deltatt i noen møter. Videre har planen vært drøftet i rådmannens ledergruppe.

Arbeidsgruppen har lagt fram forslag til revidert lønnspolitiske retningslinjer. De endringene som framkommer i forslaget er i hovedsak knyttet til endringer i hovedtariffavtalen. Ved hovedtariffoppgjøret i 2016 ble det foretatt flere endringer, blant annet i inndeling av stillinger og hvilke føringer som skal gjelde ved lokal lønnsdannelse. Dette må integreres i den lokale lønnspolitikken.

Arbeidsgruppen har hatt møter jevnlig og det har vært et godt samarbeidsklima mellom partene.

Rådmannens innstilling

Lønnspolitiske retningslinjer godkjennes slik den er fremlagt.

Lønnspolitiske retningslinjer iverksettes fra 01.05.2019.

Revidering i henhold til tariffoppgjør gjøres administrativt. Dersom det foretas større endringer i planens innhold skal den legges frem for ny politisk behandling.

14.03.2019

Lønnspolitiske retningslinjer

Aremark kommune



1. Hjemmel:

Dette dokumentet er utarbeidet med hjemmel i Hovedtariffavtalens kapittel 3, pkt.3.2

2. Generelt:

Dokumentet er utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av representanter fra arbeidsgiver og de ansattes organisasjoner for kommunens ansatte.

Lønnspolitisk plan vedtas av Administrasjonsutvalget. Ved prinsipielle endringer skal planen behandles på nytt av Administrasjonsutvalget.

Lønnspolitisk plan evalueres etter initiativ fra arbeidsgiver i forkant av hvert hovedoppgjør.

Lønnspolitisk plan inngår som en del av kommunens personalpolitiske retningslinjer.

3. Lønnspolitiske mål

Aremark kommunes lønnspolitikk skal være et virkemiddel for å stimulere til økt effektivitet og produktivitet og gjøre det mulig å rekruttere, motivere og beholde kompetente og engasjerte medarbeidere. Lønnspolitikken skal bidra til at kommunen kan tilby tjenester med god kvalitet til innbyggerne.

I Aremark kommune skal den lokale lønnspolitikken:	Det skal vi oppnå ved:
<ul style="list-style-type: none">-Virke motiverende på de ansatte-Være kjent og akseptert, og gi likeverdige muligheter for lønnstillegg-Benyttes aktivt til å beholde og rekruttere ansatte med kompetanse som dekker kommunens behov-Kunne ivareta mangfoldet i organisasjonen ved at den er fleksibel og kan gi rom for ulikhet og individuell avlønning av personer og grupper-Bygge på en aktiv bruk av stillingsregulativet med vekt på karrieremuligheter-Motivere til mer heltid-Fremme og ivareta likestilling mellom kjønn	<ul style="list-style-type: none">-Å legge ansvaret for vurdering av avlønning til virksomhetslederne og den enkelte leder med personalansvar-Å sørge for at vurderingen baserer seg på stillingens krav, den enkeltes kompetanse og praksis, samt forhold på arbeidsmarkedet.-Å drøfte aktuelle vurderingskriterier med arbeidstakerorganisasjonene-Å vektlegge at innsats, resultatoppnåelse, endringsvilje, omstillingsevne og relevant etter- og videreutdanning lønner seg-Å utarbeide bemannings- og kompetanseplaner for alle deler av organisasjonen

Lønnspolitisk plan/Aremark kommunes lønnspolitikk er forankret i:

- Hovedtariffavtalen
- Aremark kommunes arbeidsgiverpolitikk/strategi
- Økonomiplan
- Personalpolitiske retningslinjer

3.1. Lønnspolitiske utfordringer i kommunen

- Å ha et lønnsnivå som sikrer at vi har/får ansatte med rett kompetanse i forhold til oppgaver som skal løses
- Å ha en økonomi som sikrer at vi kan nå målene i lønnspolitikken

4. Oppbygging av lønssystemet

Lønn fastsettes ved tilsetting, gjennom sentrale oppgjør, sentrale tillegg og lokale forhandlinger, jf. Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5, regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse. Hvert 2. år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger senere i året, og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i HTA kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i HTA kapittel 3 og kapittel 5. Sistnevnte grupper får ingen sentrale tillegg, da lønnsdannelse for disse fastsettes lokalt.

4.1 HTA kapittel 3.4 – Ledere

HTA kapittel 3 gir bestemmelser om avlønning for kommunens toppledere (rådmann og virksomhetsledere).

HTA kapittel 3.4.2 gir vilkår for avlønning av ledere som rapporterer til rådmann og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar (virksomhetsledere).

HTA kapittel 3.4.3 kom inn som et nytt kapittel i Hovedtariffavtalen gjeldene fra og med 01.05.2016. Her plasseres ledere som har delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar. Plasseringen ble innført fra og med 1.januar 2017.

I HTA kapittel 3 er det ingen avtalt pott.

4.2 HTA kapittel 4

Stillingsgruppene som er omfattet av kapittel 4 er definert i HTA.

Ved sentrale oppgjør blir det fastsatt et minstelønnsnivå for ansatte i HTA kapittel 4. Minstelønn blir fastsatt etter ansiennitetsstige 0 -4 -8 -10 og 16 år.

HTA kapittel 4 har minstelønnsnivå for følgende lønnsgrupper:

Gruppe 1:

- A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning
- B: Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå
- C: Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning

Gruppe 2:

- D: Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning
- E: Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning
- F: Lektor og stillinger med krav om mastergrad
- G: Lektor med tilleggsutdanning

Ved lokale forhandlinger i HTA kapittel 4 er det avsatt en avtalt pott.

4.3 HTA kapittel 5

I hovedsak er det ansatte innen akademikergruppene som kommer inn under dette kapittelet. Som lederne i HTA kapittel 3 får heller ikke disse lønnstillegg i sentrale oppgjør, slik at all lønnsfastsettelse for denne gruppen skjer lokalt.

I HTA kapittel 5 er det ingen avtalt pott.

5.1 Lokal lønnsfastsettelse

Lokale forhandlinger omfatter de som er ansatt per. 1.mai.

Uorganiserte har ingen forhandlingsrett, men er med i lokale lønnsforhandlinger/lønnsregulering til og med arbeidsgivers 1. tilbud.

5.1.1 Lønnspolitiske kriterier

Kriteriene skal være kommunisert og kjent for alle ansatte. Dette er et felles ansvar for arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidstakeren selv.

5.1.2 Generelle kriterier, jf. HTA pkt. 5,3

- Følge de sentrale føringene
- Lønsmessig skjevheter etter tidligere lønnsforhandlinger og etter sentralt oppgjør
- Unngå lønnsrelasjoner som gjør kompetanseheving mindre attraktivt
- Likestilling – likelønn
- Prioritere stillinger der vi har rekrutteringsproblemer

5.1.3 Lokal lønnsfastsettelse for ledere i HTA kapittel 3

Ledere i kapittel 3 får ingen tillegg ved sentrale oppgjør slik at all lønnsfastsettelse skjer lokalt. Lønn blir fastsatt ved ansettelse og blir regulert i henhold til hovedtariffavtalens bestemmelser. Ved lønnsfastsettelsen skal det tas hensyn til kommunens totale økonomiske situasjon. Avlønning for ledere skal vurderes/forhandles om en gang pr. år.

Ved vurdering av lønn etter HTA kapittel 3 skal følgende kriterier legges til grunn:

- Resultatoppnåelse knyttet til inngått lederavtale og enhetens virksomhet
- Effektivisering og kvalitetssikring av virksomheten
- Tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet og godt arbeidsmiljø
- Utvikling av organisasjonen og av medarbeidere
- Administrativ fagkompetanse
- Forvaltning av lov- og avtaleverk og praktisering av partssamarbeid
- Utvikling av eget lederskap
- Bruk av medarbeiderundersøkelser

Enhetens/virksomhetens mål fastsettes gjennom samtale mellom rådmannen og virksomhetsleder.

Forhandlingene etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.mai og 1. oktober hvert år.

Tidspunktet fastsettes utfra det sentrale oppgjøret i kapittel 4.

5.1.4 Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i HTA kapittel 4

Kapittel 4 omfatter alle ansatte som ikke er i kapittel 3 eller kapittel 5.

Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i kapittel 4 skjer ved ansettelse og på grunnlag av hovedtariffavtalens bestemmelser, gjennom:

- Kapittel 4.2.1 Lokale forhandlinger
- Kapittel 4.2.2 Særskilte forhandlinger
- Kapittel 4.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere
- Kapittel 4.2.4 Kompetanse

Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Ledere i kapittel 4 som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning på grunn av spesiell kompetanse/spisskompetanse, avlønning i henhold til HTA vedlegg 6, retrettstilling/omstilling eller andre særskilte forhold.

Ansatte i kapittel 4 kan ikke avlønnes lavere enn sentralt fastsatt garantilønn.

5.1.5 Lokale forhandlinger i kap 4:

Som nevnt i punkt 2 blir det bestemt som en del av det sentrale lønnsoppgjøret om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger, og hvor stor den eventuelt skal være. De sentrale parter fastsetter også virkningstidspunktet for lokale forhandlinger, og tidspunkt for når disse skal være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punktet. Kravene fremmes overfor Aremark kommune som arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innen rammen av hovedtariffavtalens bestemmelser.

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter, etter HTA § 4.2.1.

5.1.6 Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i HTA kapittel 5

Som for ledere i HTA kapittel 3 er det ingen sentralt fastsatt lønn for kapittel 5, og det er heller ingen avtalt pott til lokale forhandlinger. All lønnsfastsettelse skjer lokalt ved ansettelse og på grunnlag av hovedtariffavtalens bestemmelser gjennom:

- Kapittel 5.1 Årlig lønnsregulering
- Kapittel 5.2 Annen lønnsregulering

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter- og videreutdanning skal vektlegges.

De lokale partene gjennomfører forhandlinger innen 1.oktober hvert år, eller etter lokalt inngått avtale.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutvikling i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, etter hovedtariffavtalen del A § 6-2.

5.2 Lokale lønnsforhandlinger, forhandlingsutvalg og forhandlingsparter

Det oppnevnes et forhandlingsutvalg som skal forhandle på vegne av arbeidsgiver.

Forhandlingsutvalget forholder seg kun de ansattes organisasjoner og administrasjonen, slik at det kun er krav fremmet av organisasjonene eller ledere med personal- og økonomiansvar som behandles. Tillitsvalgte i de ansattes organisasjoner forhandler på vegne av den enkelte ansatte/grupper av ansatte.

All endring av lønn for enkeltpersoner eller grupper av ansatte skal gjøres til gjenstand for forhandlinger mellom forhandlingsutvalget og organisasjonene.

Administrasjonen har sekretærfunksjon for forhandlingsutvalget/partene.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene.

Aremark kommune skal legge fram tallmateriale og statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling.

5.2.1 Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger skal skje etter god forhandlingsskikk, jf. HTA vedlegg 3, pkt. 3.2.1.

De lokale parter skal utforme retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

Drøftingsmøter etter HTA kapittel 3, pkt. 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det avholdes felles drøftingsmøter i god tid før de lokale lønnsforhandlingene.

I møtet skal følgende punkter drøftes:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingsløp/tidsplan
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning

- Hvem som omfattes av forhandlingene – herunder forholdet til de uorganiserte
- Lokal lønnspolitikk og kriterier
- Partenes overordnede prioriteringer i forhandlingene
- Partene nedsetter et beregningsutvalg
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Arbeidsgiver har ansvar for innkalling og gjennomføring av drøftingsmøter og forhandlinger.

Organisasjonene fremmer sine prioriterte krav innen fastsatt tid.

Med bakgrunn i innkomne krav og begrunnelser, vil arbeidsgiver gi sitt tilbud skriftlig etter avtalt tidsplan. Etter at første tilbud er lagt fram er det anledning til å stille avklarende spørsmål før man går videre i forhandlingene. Alle parter har anledning til å ta sær møter under forhandlingene.

Det er taushetsplikt for alle parter om det som skjer under forhandlingene. Protokollen er ikke offentlig før den er signert. Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

6. Likestilling:

Aremark kommune skal hele tiden bestrebe seg på at alle lønnsfastsettelser og lønnsvurderinger skal skje ut fra stillingens innhold og den enkeltes kompetanse. Lønnspolitikken skal fremstå som forutsigbar og rettferdig og hensynet til likestilling, likelønn og inkluderende og ikkediskriminerende holdninger vektlegges. Lønn må aldri fastsettes ut fra stillingsinnehavers kjønn.

7. Rekruttering:

Aremark kommune kan ha behov for særskilte tiltak for å sikre rekruttering av nødvendig kompetanse. Slike tiltak kan være:

- Lønn utover Hovedtariffavtalens minste garantilønn – lønn etter avtale
- Andre nødvendige tiltak

8. Personal- og kompetanseutvikling

Kompetente medarbeidere er av avgjørende betydning for at kommunen skal ha og opprettholde en god tjenestekvalitet. Utvikling av medarbeidernes kompetanse er en sentral del av personalutviklingen, og gir medarbeidere muligheter for kompetanseutvikling samtidig som arbeidsgiver får dekket kommunens kompetansebehov.

Alle arbeidstakere har krav på minimum en årlig medarbeidersamtale med nærmeste overordnede leder. Medarbeidersamtalen er et redskap for blant annet å kartlegge oppfyllelse av gjensidige krav og forventninger, arbeidsprestasjoner, kompetansebehov,

personlige tilretteleggingsbehov m.m. Medarbeidersamtalen er å betrakte som en avtale begge parter plikter å oppfylle.

Ledere skal ha fokus på veiledning av de ansatte. Læring på arbeidsplassen er et viktig element for å utvikle den ansattes faglige og praktiske kompetanse.

8.1 Kompetanseplan

Virksomhetsleder skal i samarbeid med tillitsvalgte jevnlig kartlegge kompetansebehov ved den enkelte virksomheten.

8.2 Retningslinjer for kompetansetillegg ved fullført etter- og videreutdanning

HTA 3.3 - Kompetanse - læring og utvikling:

«Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen og samfunnet. For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og kompetansehevede tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunen legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge og analysere kommunens kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen bør det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak.»

Retningslinjene under vil være førende ved forhandlinger om kompetansetillegg ved fullført etter- og videreutdanning i Aremark kommune for ansatte i HTA kapittel 4 og 5.

Lønnsfastsettelse for ledere i kapittel 3.4.2 og 3.4.3 foretas iht. kriterier fastsatt i HTA.

8.2.1 Tildeling og beregning av kompetansetillegg:

Kompetansetillegg gis for fullført og dokumentert relevant etter- og videreutdanning som kan anvendes i arbeidssituasjonen og som er gjennomført etter anbefaling og skriftlig avtale med arbeidsgiver.

Kompetansetillegg utbetales *en gang* for samme utdanning. I forbindelse med lokale forhandlinger gis det derfor ikke uttelling for kompetanse, dersom det i tidligere forhandlinger er innvilget kompetansetillegg for den samme utdanningen.

Kompetansetillegg gis for utdanning som er tatt etter ansettelse i Aremark kommune. Ved nyansettelser vil formell kompetanse inngå som en del av flere vurderinger i forbindelse med lønnsfastsettelsen. Det er på denne bakgrunn ikke rimelig at den ansatte etter tilsetting igjen kan kreve et ytterligere tillegg for tidligere gjennomført formell kompetanse.

Det gis ikke kompetansetillegg til ansatte som har fått andre stillinger og annen lønns plassering i etterkant av etter- og videreutdanningen. Den gjennomførte utdanningen vil i slike situasjoner inngå som en del av vurderingen i forhold til den ansattes egnethet for ny stilling og ny lønns plassering. Kompetansetillegget bortfaller også for lærere som etter gjennomført utdanning gis ny

lønnsplassering etter HTA bestemmelser, for eksempel ved endret lønnsramme fra adjunkt til adjunkt med tilleggsutdanning.

Opprykk til høyere stillingskode etter gjennomført etter- og videreutdanning skal sees i sammenheng med kravene som ligger til stillingen. *Unntak «Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode» HTA vedlegg 6.*

Virkningstidspunkt for kompetansetillegget følger bestemmelsene i HTA Vedlegg 6: Virkningstidspunkt for kompetansetillegg settes til 1.august for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1.januar for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. (Bestemmelsene som gjelder undervisningspersonale gjøres gjeldende for alle ansatte.)

8.2.2 Satser for kompetansetillegg:

Aremark kommune benytter følgende satser for kompetansetillegg:

- 60 studiepoeng/ett års heltidsstudium = 30.000,- tilsvarende 100% stilling
- 30 studiepoeng/ et halvt års studium = 15.000,- tilsvarende 100% stilling
- 15 studiepoeng/ 3 mnd. studium = 7.500,- tilsvarende 100% stilling

Det gis i utgangspunktet ikke kompetansetillegg utover kr. 30.000,- samlet, og det er en forutsetning at gjennomført etter- og videreutdanning gir studiepoeng. Annen relevant kompetanse (studier/kurs/veiledning etc.) som ikke gir studiepoeng kan gi uttelling etter individuell vurdering.

For kompetansetillegg gitt i forbindelse med lokale forhandlinger er virkningspunkt lik det sentralt fastsatte virkningstidspunkt for disse det enkelte år.

Fagarbeidere som, etter skriftlig anbefaling og skriftlig avtale med virksomheten, gjennomfører 60 fagskolepoeng med relevant videreutdanning innplasseres i ny stillingsgruppe «Fagarbeider med 1-årig fagskoleutdanning»

9. Funksjonstillegg

Funksjonstilleggene gis til ansatte som innehar en spesialfunksjon/-oppgave/belastning/spesialansvar i tillegg til sine ordinære arbeidsoppgaver.

Den ansatte beholder tillegget så lenge funksjonen innehas. Behovet for funksjonen skal vurderes årlig.

Antall funksjoner holdes på det nivå som arbeidsgiver anser hensiktsmessig i forhold til driften.

Godtgjøring gis i tillegg til grunnlønn.

For øvrig gjelder bestemmelsene i SFS 2213 for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring.

10. Avlønning av studenter

Aremark kommune/arbeidsgiver har innført følgende praksis for avlønning av høyskolestudenter når utdanningen er relevant for arbeidet:

- Første studieår avlønnes studenter tilsvarende assistenter etter ansiennitet.

- Etter ett års studium avlønnes studenter tilsvarende begynnerlønn for fagarbeider, eventuelt etter foregående regel om denne gir høyere lønn.

- Etter to års studium avlønnes studenter tilsvarende fagarbeider med 6 års ansiennitet.

Øvrige studenter lønnes som assistent etter ansiennitet.

Som et rekrutteringstiltak avlønnes sykepleierstudenter som tar ekstravakter/ferievikariater slik:

Det gis kr. 5.000,- over årslønn på assistentstigen for studenter som er i første studieår...

Lokal lønnspolitikk

-

Aremark kommune



Vedtatt av Administrasjonsutvalget 8. mai 2014

Innhold

1	Hjemmel	3
2	Generelt.....	3
2.1	Lønnsfastsettelse.....	3
2.2	Politisk forhandlingsutvalg og forhandlingsparter	4
2.3	Stillingsgruppene i Hovedtariffavtalen	4
3	Lønnspolitiske mål.....	4
3.1	Lønnspolitiske utfordringer i kommunen	5
3.2	Hovedmål	5
3.3	Delmål.....	5
3.4	Strategier	5
4	Kriterier for lønnsfastsetting	6
4.1	Kriterier knyttet til stillingen:	6
4.2	Kriterier knyttet til den ansatte:.....	6
5	Kompetansetillegg for etter- og videreutdanning.....	6
5.1	Avgrensning.....	6
5.2	Satser for kompetansetillegg.....	7
5.3	Gjennomføring	7
6	Funksjonstillegg	7
7	Retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger.....	8
7.1	Årlige forhandlinger / forhandlinger etter 4.A.1	8
8	Etikk i forhandlingsprosessen	9
9	Rullering	9

1 Hjemmel

Dette dokumentet er utarbeidet med hjemmel i Hovedtariffavtalens kapittel 3, pkt. 3.2

2 Generelt

Lønnspolitikken er utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av representanter fra arbeidsgiver og samtlige organisasjoner for kommunens ansatte.

Lokal lønnspolitikk vedtas av Administrasjonsutvalget etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Etter initiativ fra arbeidsgiver revideres lokal lønnspolitikk i forkant av hvert hovedoppgjør.

Lokal lønnspolitikk inngår som en del av kommunens personalpolitiske retningslinjer, vedtatt av Administrasjonsutvalget 15.03.12.

2.1 Lønnsfastsettelse

Den enkelte arbeidstakers lønn fastsettes ved tilsetting, gjennom sentrale oppgjør og/eller ved lokale forhandlinger

2.1.1 Lønnsfastsettelse ved tilsetting

Rådmannen er tilsettingsmyndighet ved de fleste tilsettinger¹. Denne myndigheten er delegert videre til virksomhetslederne². Lønnsfastsettelse ved tilsetting skjer etter avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte ansatte ved inngåelse av arbeidsavtale. Lønn fastsettes innenfor rammen av virksomhetens budsjett og bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.

2.1.1.1 Lokal særavtale om avlønning av studenter

Administrasjonsutvalget har vedtatt en egen avtale som regulerer avlønning av høyskolestudenter som arbeider i Aremark kommune., jf. vedlegg 1.

2.1.2 Lønnsfastsettelse (-endring) gjennom sentrale oppgjør

Ansatte omfattet av kapittel 4 i Hovedtariffavtalen får sin lønn justert årlig gjennom sentrale lønnsoppgjør. Forhandlingene føres mellom hovedorganisasjonene for arbeidstakerne og KS. Administrasjonen iverksetter endelig resultat fra oppgjøret.

2.1.3 Lønnsfastsettelse (-endring) gjennom lokale forhandlinger

Ansatte omfattet av kapittel 3.4 og kapittel 5 får sin lønn justert gjennom årlige lokale forhandlinger mellom de ansattes organisasjoner og kommunens forhandlingsutvalg.

Ved behov kan det også opptas forhandlinger utenom de årlige rundene for ansatte i kapittel 3.4 og kapittel 5 – f.eks. der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, eller ved ny/endret stilling.

Ansatte omfattet av kapittel 4 har – i tillegg til de årlige sentrale justeringene – mulighet for å få sin lønn justert gjennom lokale forhandlinger etter kapittel 4.A.1 mellom de ansattes organisasjoner og kommunens forhandlingsutvalg. Forhandlingene forutsetter at det er satt av midler til lokale

¹ Jf. Delegeringsreglement Pkt. 14. 2

² Jf. vedtak i Administrasjonsutvalget 14.02.2013, sak 1/13.

forhandlinger i det sentrale oppgjøret – noe som normalt skjer ved hvert hovedoppgjør (annethvert år). Det forhandles om en avgrenset pott.

Ansatte omfattet av kapittel 4 kan også få sin lønn justert gjennom forhandlinger *etter kapittel 4.A.2 – Særskilte forhandlinger, kapittel 4.A.3 – Beholde og rekruttere* eller *kapittel 4.A.4 - Kompetanse*

2.2 Politisk forhandlingsutvalg og forhandlingsparter

Myndighet til å gjennomføre lønnsforhandlinger og andre drøftinger etter Hovedtariffavtalen er delegert til et politisk forhandlingsutvalg bestående av 3 politikere.³

Forhandlingsutvalget forholder seg kun til de ansattes organisasjoner og administrasjonen, slik at det kun er krav fremmet av organisasjonene eller ledere med personal- og økonomiansvar som behandles. Tillitsvalgte i de ansattes organisasjoner forhandler på vegne av den enkelte ansatte / grupper av ansatte.

All endring av lønn for enkeltpersoner eller grupper av ansatte skal gjøres til gjenstand for forhandlinger mellom forhandlingsutvalget og organisasjonene.

Administrasjonen har sekretærfunksjon for forhandlingsutvalget/partene.

2.3 Stillingsgruppene i Hovedtariffavtalen

2.3.1 Kapittel 3.4

Hovedtariffavtalens pkt. 3.4.1 omfatter rådmannen.

Hovedtariffavtalens pkt. 3.4.2 omfatter virksomhetsledere.

2.3.2 Kapittel 4

Stillingsgruppene som er omfattet av kapittel 4 er definert i Hovedtariffavtalen:

- For gjennomgående stillinger, se Kapittel 4 B og Vedlegg 1 til HTA
- For undervisningsstillinger i skolen, se kapittel 4 C og vedlegg 6 til HTA

2.3.3 Kapittel 5

Stillingsgrupper omfattet av kapittel 5 er definert i kapittel 5 av HTA.

3 Lønnspolitiske mål

Lønn skal være ett av flere virkemidler kommunen bruker for å rekruttere, beholde og utvikle kompetente og engasjerte medarbeidere. Lønnspolitikken skal bidra til at vi på en effektiv og betryggende måte tilbyr tjenester med god kvalitet til kommunens innbyggere. Styrende for slik lønnsutvikling er partenes vurdering av i hvilken grad den enkelte arbeidstaker og/eller gruppe av arbeidstakere / avdeling har bidratt til at Aremark kommune når sine mål, slik disse fremkommer i:

- Lovbestemte krav til den enkelte tjeneste
- Kommuneplan
- Kommunens budsjettdokument

³ Jf. Delegeringsreglement pkt. 5.4

- Personalpolitiske retningslinjer

3.1 Lønnspolitiske utfordringer i kommunen

- Å ha et lønnsnivå som sikrer at vi har/får ansatte med rett kompetanse i forhold til oppgaver som skal løses.
- Å ha en økonomi som sikrer at vi kan nå målene i lønnspolitikken.

3.2 Hovedmål

Aremark kommunes lønnspolitikk skal sammen med øvrige personalpolitiske tiltak bidra til at kommunen når de mål som er satt for de ulike virksomhetsområder, med fokus på gode tjenester og god forvaltning.

Aremark kommunes lønnspolitikk skal være et virkemiddel for å stimulere til økt effektivitet og produktivitet.

Aremark kommunes lønnspolitikk skal gjøre det mulig å rekruttere, utvikle, motivere og beholde dyktige medarbeidere som er nødvendig for å løse de oppgaver kommunen har.

3.3 Delmål

Lønnspolitikken skal:

- Være forutsigbar og kjent for alle ansatte.
- Bidra til å rette opp uønskede skjevheter som oppstår
- Bidra til at andelen faglærte økes.
- Bidra til at den ansattes lønn gjenspeiler stillingens oppgaver, ansvarsnivå, kompetansekrav og kompleksitet, samt den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør.
- Bidra til at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.
- Sikre alle ansatte en lønnsutvikling – gjennom sentrale og/eller lokale oppgjør.

3.4 Strategier

For å nå de lønnspolitiske målene vil vi benytte følgende strategier:

- Definere klare kriterier som kan legges til grunn for endring av lønn
- God dialog mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden – både i, og mellom oppgjørene.
- Bruk av lønnsamtaler. Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom nærmeste leder og arbeidstaker. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere mulige tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling.
- Belønne etter- og videreutdanning som er relevant for de oppgaver som ligger til stillingen.
- I virksomheter som kan ha utfordringer med å sikre tilstrekkelig bemanning i sommerferieavviklingen, er det åpent for å drøfte aktuelle lønsmessige tiltak som bidrar til å sikre rekruttering av kvalifisert personale, jf. HTA kapittel 3.4.1, Kapittel 4.A.3 og kapittel 5.3. Partene drøfter årlig eventuelle behov for mer permanente tiltak.
- Gjennomføre årlige drøftinger med organisasjonene rundt mulige tiltak i virksomheter som kan ha sesongbestemte utfordringer med å sikre tilstrekkelig bemanning.

4 Kriterier for lønnsfastsetting

Vurdering av den enkelte ansattes lønnsnivå skal være forankret i de premisser som fremgår under avsnittet om lønnspolitiske mål. For øvrig skal det legges vekt på følgende kriterier:

4.1 Kriterier knyttet til stillingen:

- Ansvars-/oppgavenivå
- Krav til selvstendighet
- Kompetansekrav
- Krav til spesialisering
- Grad av bredde/kompleksitet i oppgave-/ansvarsområde

4.1.1 For ledere:

- Kompleksitet i virksomheten
- Kontrollspenn i lederansvaret

4.2 Kriterier knyttet til den ansatte:

- Arbeidsutførelse vurdert opp mot stillingsbeskrivelse
- Bidrag til utvikling av jobbens innhold
- Initiativ, selvstendighet, servicegrad og fleksibilitet i arbeidet
- Kompetanse (formal- og realkompetanse)
- Bidrag til utvikling av kvalitet på tjenestene
- Relevant utvikling/oppgradering av egen kompetanse
- Bidrag til måloppnåelse for virksomheten/kommunen
- Evne til å kommunisere og samarbeide med andre
- Bidrag til godt arbeidsmiljø

4.2.1 For ledere:

- Resultatoppnåelse knyttet til enhetens virksomhet
- Effektivisering og kvalitetssikring av virksomheten
- Tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet og godt arbeidsmiljø
- Utvikling av organisasjonen og av medarbeidere
- Administrativ fagkompetanse
- Forvaltning av lov- og avtaleverk og praktisering av partssamarbeid
- Utvikling av eget lederskap
- Bruk av medarbeiderundersøkelser

5 Kompetansetillegg for etter- og videreutdanning

I henhold til HTA kap. 4.A.4 er partene enige om følgende retningslinjer for tildeling av kompetansetillegg for etter- og videreutdanning.

5.1 Avgrensning

Retningslinjene omfatter ansatte i kapittel 4 B. Ansatte i kapittel 4 C (undervisningsstillinger) har et kompetanselønssystem i sin lønnsstige, og omfattes ikke av disse retningslinjene med mindre lønssystemet ikke har tatt høyde for vedkommendes etter- og videreutdanning. For ansatte i

kapittel 3.4 og kapittel 5 vil eventuell etter- og videreutdanning vurderes i de årlige lokale forhandlingene.

For at etter- og videreutdanning skal gi lønnsmessig uttelling i form av kompetansetillegg, må utdanningen være relevant i forhold til den ansattes arbeidsoppgaver.

Kompetansetillegg gis for utdanning som er tatt de siste 10 år, og som det ikke er gitt lønnskompensasjon for i tidligere lokale forhandlinger. Det gis ikke kompetansetillegg til ansatte som har fått andre oppgaver og annen lønsplassering i etterkant av etter- og videreutdanningen (f.eks. når fagbrev gir ny avlønning).

5.2 Satser for kompetansetillegg

Aremark kommune benytter følgende satser for kompetansetillegg:

- 60 studiepoeng / ett års heltidsstudium = 20.000,- tilsvarende 100% stilling.
- 30 studiepoeng / et halvt års studium = 10.000,- tilsvarende 100% stilling.
- 15 studiepoeng / 3 mnd. Studium = 5000,- tilsvarende 100% stilling.

Det gis i utgangspunktet ikke kompetansetillegg utover kr. 20.000,- samlet, og det er en forutsetning at gjennomført etter- og videreutdanning gir studiepoeng. Annen relevant kompetanse (studier/kurs/veiledning etc.) som ikke gir studiepoeng kan gi uttelling etter individuell vurdering.

Lønnstillegget kommer i tillegg til grunnlønn.

5.3 Gjennomføring

1. For å være sikret uttelling skal etter- og videreutdanning være avtalt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver på forhånd.
2. Arbeidstaker legger fram godkjent dokumentasjon på fullført utdanning til sin nærmeste leder.
3. Virksomhetsleder anbefaler kompetansetillegg gjennom brev til rådmannen.
4. Når det settes av midler til lokale forhandlinger etter HTA 4.A.1, med virkning fra 1. august eller senere, belastes tillegg for utdanning tatt i vårsemesteret denne potten.
5. Når studiet avsluttes i høstsemesteret, settes virkningstidspunkt til 1. januar påfølgende år. Når studiet avsluttes i vårsemesteret, settes virkningstidspunkt til 1. august samme år.

6 Funksjonstillegg

Funksjonstillegg gis til ansatte som innehar en spesialfunksjon/-oppgave/belastning/spesialansvar i tillegg til sine ordinære arbeidsoppgaver.

Funksjoner som utløser tillegg er nærmere definert i eget vedlegg for Funksjonstillegg i Aremark kommune.

Den ansatte beholder tillegget så lenge funksjonen innehas. Behovet for funksjonen skal vurderes jevnlig.

Antall funksjoner holdes på det nivå som arbeidsgiver anser hensiktsmessig i forhold til driften.

Godtgjøringen gis i tillegg til grunnlønn.

7 Retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger

Det vises til Vedlegg 3 i Hovedtariffavtalen.

For å sikre at grunnlaget for, og gjennomføringen av, lokale forhandlinger blir så god som mulig, vil både arbeidsgiversiden og organisasjonene bidra til at kommunens lønnspolitikk, herunder målsetninger og kriterier, gjøres kjent for de berørte parter.

Lederes ansvar ved lokale forhandlinger:

- Informere medarbeidere om Aremark kommunes lønnspolitikk
- Foreta prioriteringer blant sine medarbeidere og gjøre vurderinger av kandidater for lønnstilbud fra arbeidsgiver på bakgrunn av kriterier i lønnspolitikken.
- Melde inn forslag til lønnstilbud via rådmannen til forhandlingsutvalget
- Bistå forhandlingsutvalget i den grad det er nødvendig for å sikre riktig og effektiv gjennomføring av forhandlingene.

Tillitsvalgtes ansvar ved lokale forhandlinger:

- Informere medlemmer om Aremark kommunes lønnspolitikk
- Lovere krav innen avtalt frist.
- Delta i forberedelser, drøftingsmøter etc.
- Forhandle på vegne av sine medlemmer, i samsvar med bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og den lokale lønnspolitikken
- Vurdere sin habilitet ved forhandlinger for seg selv og nære familiemedlemmer

7.1 Årlige forhandlinger / forhandlinger etter 4.A.1

Forhandlinger føres på grunnlag av sentrale føringer og kommunens lokale lønnspolitikk og eventuelle føringer fra forberedende møte.

7.1.1 Forberedende møte / Lokale drøftinger

I henhold til HTA 3.2.1 innkaller arbeidsgiver til et forberedende drøftingsmøte i god tid før forhandlingene starter. Hensikten med møte er å sikre et oppdatert og omforent grunnlag for forhandlingene.

Det avholdes ett felles forberedende møte som omfatter alle kapitlene i HTA, med mindre en, eller flere, av partene ønsker at møtene gjennomføres enkeltvis for hvert kapittel.

I møtet skal følgende punkter drøftes:

1. Erfaringer fra tidligere forhandlinger
2. Forhandlingsløp / tidsplan
3. Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
4. Hvem som omfattes av forhandlingene – herunder forholdet til de uorganiserte
5. Lokal lønnspolitikk og –kriterier
6. Partenes overordnede prioriteringer i forhandlingene
7. Utpeking/valg av beregningsutvalg (gjelder kap. 4-forhandlingene)
8. Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene

9. Rutiner for informasjon av forhandlingsresultat
10. Valg av tvisteløsning

7.1.2 Gjennomføring av forhandlingene

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.1, jf. Pkt. 7. for forberedende møte.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver, jf. Pkt. 2 for forberedende møte.
- Arbeidstakerorganisasjonene forhandler enkeltvis. Dersom eksterne forhandlere benyttes skal arbeidsgiver orienteres på forhånd. Det skal likeledes gjøres kjent for arbeidstakerorganisasjonene dersom andre/flere enn forhandlingsutvalget deltar fra arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott/ramme.
- Første tilbud skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Protokoller signeres når forhandling med den enkelte organisasjon eller forhandlingssammenslutning er avsluttet.
- Arbeidsgiver sender ut brev til ansatte som har fått lønnstillegg.

7.1.3 Evalueringssmøte

I etterkant av de lokale forhandlingene gjennomføres det et evalueringssmøte.

8 Etikk i forhandlingsprosessen

Partene forutsetter følgende:

- Opplysninger som framkommer i løpet av forhandlingsprosessen om krav og tilbud skal behandles konfidensielt.
- Opplysninger som framkommer 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 fratrukke seg når eget krav behandles.

Taushetsplikt:

Alle parter har taushetsplikt med hensyn til krav og tilbud på navn som legges fram under forhandlingssmøtene. Det er resultatet av forhandlingene, slik det fremkommer i protokollen, som skal gjøres kjent.

9 Rullering

Kommunens lønnspolitikk rulleres i forbindelse med hvert hovedoppgjør.