



Radøy kommune
Personalsjef

2014

Lønspolitisk plan for Radøy kommune – Revidert 1/5 2014



Post
postmotak@radoy.kommune.no
Radøyvegen 1690, 5936 Manger

Kontakt
Telefon +47 56 34 90 00
Telefaks +47 56 34 90 01

www.radoy.kommune.no
Konto 3636 07 00776
Org.nr. 954 748 634

Kjetil Morken
Radøy kommune
01.01.2014

Lønspolitisk plan for Radøy kommune – Revidert 1/5 2014

Saksbehandler: Personalsjef/Kjetil Morken

Vår referanse: 14/926 - 14/6369 / FE - 515

Dato: 01.07.2014

Lønspolitisk plan for Radøy kommune – Revidert 1/5 2014

Revisjon av lønspolitisk plan er tatt opp med leiarar og tillitsvalde og det er gjennomført to høyringsrundar.

Med bakgrunn i innspela frå høyringsrunden gjev rådmannen ut ein revidert lønspolitisk plan for Radøy kommune .

Rådmannen vil presisere at dokumentet er rådmannen sine formuleringar. I planen er det teke med dei innspel som har kome i den grad dei er forenlege med rådmannen og arbeidsgejvar sitt syn på og bruk av lønspolitiske verkemiddel som er omtala i dokumentet. Deler av dokumentet og nokre formuleringar er tatt med i dokumentet sjølv om arbeidstakarorganisasjonane ikkje er samd i desse formuleringane.

Innhaldsliste

Lønspolitisk plan for Radøy kommune – Revidert 1/5 2014	1
Mål for lønspolitikken i Radøy kommune	3
Lokale tingingar	3
Lokal årleg lønsregulering	3
Lokal pott fastsett sentralt	3
Balanse mellom kapitla	3
Rekruttere og behalde.....	4
Endra ansvar og arbeidsoppgåver	4
Lønfastsetjing ved tilsetjing	4
Lønskriterier	5

Leiar si rolle	5
Kriteria for lokal lønsfastsetjing.	5
Stillingsvurderingskriteria.....	5
Personvurderingskriterier	5
Marknadsvurderingskriterier	6
Bruk av kriteria	6
Gjennomføring	6
1.Informasjon om kriteria og modellen	6
2. Arbeidsgjevars som vurdering.....	6
3. Innspel til tingingsutvalet	6
Formål med kriteria.....	6
Lokale tingingar, lønsregulering og lokal lønsdanning.....	7
Krav frå medarbeidar gjennom arbeidstakarorganisasjonen.....	7
Informasjon – realistiske forventningar	7

Innleiing

Tariffoppgjera i kommunal sektor har eit rammepreg med sentralt fastsett minsteløn. Dette inneber at fastsetjinga og utviklinga av løn skal skje lokalt. For nokre arbeidstakargrupper skal all lønsutvikling skje lokalt. For andre grupper er det sett av relativt store pottar til fordeling lokalt.

I Hovudtariffavtalen (HTA) kap 3.2 - Lokal lønnspolitikk heiter det: «Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å - motivere til kompetanseutvikling - motivere til mer heltid - beholde, utvikle og rekruttere - sikre kvalitativt gode tjenester

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement. Lønnspolitikken skal legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter, og vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementsstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling. Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.»

Mål for lønspolitikken i Radøy kommune

Radøy kommune skal ha ein føreseieleg, overordna politikk for avlønning av medarbeidarar som:

- vert oppfatta som rettvís i høve til stillinga sitt ansvars- og arbeidsområde – kompleksitet mv.
- vert oppfatta som rettvís i høve til medarbeidar sine kvalifikasjonar og kompetanse
- vert oppfatta som rettvís i høve til dei resultat som medarbeidar oppnår
- bidreg til å rekruttere, utvikle og behalde kvalifiserte og dyktige medarbeidarar
- er kjent blant leiarar og tilsette i kommunen
- lønspolitikken må ha system for å motivere til og belønne strategisk kompetanseutvikling.

Lokal lønsplan må være kjent av partane og bli brukt aktivt. Den må vera eit verkemiddel som vil vera retningsgjevande for å nå overordna målsetting.

Innanfor hovudtariffavtalen (HTA) sine rammer vil kommunen freiste å gjere nytte av dei moglegheiter som vert gjeve til å føre ein aktiv lønspolitikk gjennom stillings- og lønssystemet, lokale tingingar, lønsreguleringar, ved tilsetjing, løn i leiarstillingar og andre rekrutteringstiltak.

Lønsplanen og kriteria skal nyttast av både den tilsette og arbeidsgjevar som eit arbeidsverktøy for å oppnå forutsigbarheit og forståing mellom partane i lønsspørsmål. Planen har innverknad i samband med tilsetjing, ordinære lokale tingingar og lønsreguleringar. Den er også aktuell som hjelpemiddel ved lønsfastsetjing ved rekruttering og for å behalde kvalifiserte arbeidstakarar.

Lokale tingingar

Lokal årleg lønsregulering

Tariffavtalen legg opp til at ei gruppe arbeidstakarar og ein del av leiarane får si løn fastsett gjennom ei årleg lokal lønsregulering. Ved lønsregulering for desse stillingane vert det teke omsyn til lønsutviklinga i tariffområdet, kommunen sin totale situasjon, dette gjeld og økonomi og krav til effektivitet. Ved tingingar kan det gjevast både generelle og individuelle tillegg. Partane lokalt kan avtale at heile eller deler av lønsreguleringa vert nytta av arbeidsgjevar til lønsfastsetjing.

Lokal pott fastsett sentralt

I dei sentrale tariffoppgjer er sett av ein sentralt fastsett pott for lokale tingingar. Dette er lønsmasse som skal fordelast mellom dei arbeidstakarane som er omfatta av tariffområdet. Storleiken på denne potten har variert men ha dei siste åra hatt ein viss storleik. Det hender at det følgjer sentrale føringar med på korleis denne potten skal fordelast. Slike tingingar har ofte ei fastsett tidsramme og sentralt fastsette verknadsdatoar for resultatet.

Balanse mellom kapitla

I ei skisse frå riksmeklingsmannen har partane skrevet under på ei formulering som peikar på at det «over tid skal være balanse mellom lønsutviklinga mellom dei ulike kapitla i HTA». Dette medfører at ein arbeidsgjevar må balansere utviklinga mellom tilsette i HTA kap 4. og dei andre med kapitla lokal lønsutvikling.

Rekruttere og behalde

I dei tilfelle der det er heilt spesielle problem med å rekruttere eller halde på kvalifiserte arbeidstakarar, vil partane etter tingingar kunne inngå avtale om endra lønsplassering for den einkilde arbeidstakar utanom tariffoppgjera og dei andre forhandlingsfristane.

Endra ansvar og arbeidsoppgåver

Partane lokalt kan uavhengig av tariffoppgjer og lokale forhandlingar ta opp tingingar om endring av stillingar, alternative lønsplasseringar og/eller anna godtgjersle innanfor Hovedtariffavtalen sine føresegner når:

- det er gjennomført omfattande organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringa
- det er skjedd omfattande endringar i ein stilling sitt arbeids- og ansvarsområde
- ein stilling sitt arbeids- og ansvarsområde er omfattande endra som følgje av at arbeidstakaren i stillinga har fullført kompetansegevande etter-/ vidareutdanning.

Verknad for eventuelt forhandlingsresultat vert sett til den dato endringa fann stad.

Slike forhandlingar vert gjennomført på kommunalsjefnivå.

Lønnsfastsetjing ved tilsetjing

Ved tilsetjing skal vert lokal lønspolitikk saman med dei innleiande merknadane i HTA være retningsgjevande.

For tida er dei formulert slik:

«Innledende merknader:

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetjing og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetjing, jf. kap. 1 §12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjøring.
4. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
5. Ledere 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 pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.»

«Sikringsbestemmelsen» om leiar gjeld strengt teke berre i kap 4. B men det bør likevel arbeidast for fornuftige lønsrelasjonar mellom leiar og dei ein er satt til å leie på alle nivå.

Vidare vil krav til utdanning og kompetanse i utlysingstekst og kompleksitet i stillinga vil være viktige moment i lønnsfastsetjing.

Lønskriterier

Leiar si rolle

Leiarar med personalansvar må ved vurdering av sine medarbeidarar nytte kriterium for lokal lønsdanning på ein best mogleg objektiv måte. Dette slik at det ikkje vert gjeven grobotn for ei urettvis forskjellsbehandling.

Kriteria for lokal lønsfastsetjing.

Lokal lønsdanning for medarbeidarar i Radøy kommune vert basert på kriterier. Desse kriteria er inndelt slik:

1. Stillingsvurderingskriterium
2. Personvurderingskriterium
3. Marknadsvurderingskriterium

Stillingsvurderingskriteria.

Desse tek utgangspunkt i objektive kriterier som krav til kompetanse, ansvar og den kompleksitet stillinga innehar.

Desse kriteria bør gå fram av stillingsomtale.

Kriteria kan delast opp i følgjande kategori (lista opp i uprioritert rekkefølge):

- a) Oppgåver og ansvar som ligg til stillinga
- b) Stillinga si kompleksitet (samansett, mangfald)
- c) Krav til kompetanse
- d) Andre særreigne tilhøve som er/blir knytt til stillinga.

Personvurderingskriterier

Kriteria er subjektive og tek utgangspunkt i den einskilde si stilling, og vil vera ei vurdering av korleis vedkomande evnar å fylle denne.

Eksempel på formuleringar som dekker kriteria er i uprioritert rekkefølge:

arbeid mot felles mål, samarbeids- og kommunikasjonsevne, vilje til tverrfagleg samarbeid, vera fleksibel, ta initiativ og synleggjere engasjement, arbeidskapasitet, fagleg dugleik, tek ansvar for eit godt arbeidsmiljø totalt og innafør eige område, og deltek i tilrettelegging for dette, beslutningsevne og sjølvstende, være resultatorientert og skape gode resultat,

For **tilsette med leiaransvar** gjeld i tillegg:

tenkje heilskapleg, motiverer og utviklar sine medarbeidarar, fordeler arbeidet, delegerer og tek på seg meiransvar, er pådrivar i utviklingsarbeid

Marknadsvurderingskriterier

Lønsauke kan vera eit naudsynt verkemiddel i høve til stillingar med spesielt høg gjennomtrekk eller vakanse.

Kriteria kan delast opp som følgjer (lista opp i uprioritert rekkefølge):

- a) Tilbod og etterspurnad etter arbeidskraft
- b) Rekrutteringstilhøve
- c) Halde på kvalifisert arbeidskraft
- d) Samanliknbare stillingar

Marknadsvurdering vert gjort av rådmannen i drøftingar med arbeidstakarorganisasjonane sentralt i kommunen.

Bruk av kriteria

Kriteria vert brukt for å oppfylle lønsplanen si målsetjing, og har betydning ved rekruttering, for å behalde arbeidstakarar, ved lokale tingingar og lønsregulering. Næraste leiar med personalansvar skal vurdere og gje tilbakemeldingar til sine medarbeidarar.

Medarbeidar kan vurderast i høve til eit eller fleire kriterium. Av omsyn til dei ulike stillingane i Radøy kommune er det naturleg at kriteria vert vekta ulikt, avhengig av kva stilling som vert vurdert.

Tillitsvalde kan og komme med nødvendige innspel i dette arbeidet.

Gjennomføring

1. Informasjon om kriteria og modellen

Leiar må sørge for at lønspolitisk plan og kriteria er gjort kjent for medarbeidarane. Medarbeidarane har eit ansvar for å skaffe seg informasjon om lønssystemet og gjere seg kjent med modellen.

2. Arbeidsgjevars som vurdering

Leiar gjennomfører ei vurdering av medarbeidarane med omsyn til stillings- og personvurderingskriteria.

3. Innspel til tingsutvalet

Leiar for tenesteområdet skal sende inn sin avdeling sine prioriteringar basert på dei kriteria som er brukt lokalt og sentralt. Innspela er med på å danne grunnlag for arbeidsgjevar sine prioriteringar før tingingar med arbeidstakarorganisasjonane.

Formål med kriteria

Kriteria har som hovudformål å vere eit reiskap til avdelinga sine prioriteringar for innspel i lokale tingingar. Det vil være ulik vektning mellom avdelingane. Ei god vurdering frå leiar vil ikkje i seg sjølv være ei garanti til lønsutvikling gjennom lokale lønsforhandlingar.

Lokale tingingar, lønsregulering og lokal lønsdanning

Lokale tingingar er heimla i HTA kapittel 3, 4. og 5. Tingingane er delegert til eit administrativt tingsutval som består av rådmann og dei som rådmannen peikar ut.

I samsvar med HTA vert det halde eit årleg lønspolitisk drøftingsmøte mellom de lokale partar. Drøftingsmøtet bør resultere i nokre lokale generelle prinsipp eller føringar. Eventuelle sentrale føringar skal diskuterast i møtet.

I tillegg til dette vil dei lokale kriteria for lokal lønsdanning verte lagt til grunn ved tingingane.

Krav frå medarbeidar gjennom arbeidstakarorganisasjonen

Den enkelte arbeidstakar bør vera aktiv i forhold til å setje fram krav gjennom sin arbeidstakarorganisasjon om ønska lønsjustering. Arbeidsgjevar skal også ivareta dei uorganiserte arbeidstakarane lønsutvikling.

Informasjon – realistiske forventningar

Det er eit felles ansvar for arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane å halde den enkelte arbeidstakar oppdatert om kriteria for lokal lønsdanning som til ei kvar tid er vedteke. Ved generell informasjon om lønsplanen og i ev lønssamtalar skal det gjevast nøkterne opplysningar for lønsutviklinga, slik at det ikkje vert skapt urealistiske forventningar.

Lokal lønsplan er eit verktøy som gjer det mogleg for arbeidsgjevar å føre ein aktiv lønsstrategi.