



FOLLDAL KOMMUNE

LOKALE LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER



**Fortell meg hva du forventer av meg.
Gi meg mulighet til å utføre arbeidet.
Fortell meg undervegs hvordan det går.
Hjelp meg når og hvor jeg har behov for det.
Bedøm og belønn min innsats rettfærdig
(Peter Drucker)**

INNHALDSFORTEGNELSE

| | SIDE |
|---|-----------|
| 1. INNLEDNING..... | 3 |
| ... | |
| 2. MÅLSETTINGER..... | 4 |
| | |
| 3. PRINSIPPER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE LØNSFORHANDLINGER..... | 4 |
| 3.1. Forhandlingsutvalg..... | 4 |
| 3.2. Lokale drøftinger 3.2.1..... | 4 |
| 3.3. Forhandlinger om lønn til ledere..... | 4 |
| 3.4. Lokale forhandlinger 4.A.1..... | 6 |
| 3.5. Særskilte forhandlinger 4.A.2..... | 7 |
| 3.6 Rekruttere og beholde arbeidstakere kap. 4.A.3..... | 7 |
| 3.7 Lokalt lønns- og stillingsregulativ kap. 5..... | 8 |
| 1. REKRUTTERINGSTILTAK OG TILTAK FOR Å BEHOLDE ARBEIDSKRAFT I FOLLDAL KOMMUNE..... | 8 |
| 4.1. Innledning..... | 10 |
| 4.2. Generelle tiltak for å rekruttere og beholde arbeidskraft..... | 10 |
| 5. REVIDERING AV RETNINGSLINJENE..... | 10 |

LOKALE LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER FOLLDAL KOMMUNE

1. INNLEDNING

Lønnspolitikk er ett av flere viktige virkemidler innen arbeidsgiverpolitikken for å styre og utvikle kommunen. I Folldal kommune skal det søkes å se interessante og meningsfulle arbeidsoppgaver, godt arbeidsmiljø, akseptable lønns- og arbeidsvilkår og muligheter til faglig og personlig utvikling som en helhet. Dette er en kontinuerlig prosess, og dette dokumentet skal revideres og videreutvikles etter kommunens behov.

Arbeidsgiverpolitiske retningslinjer for Folldal kommune påpeker i tiltaksdelen at kommunen skal arbeide bevisst med lokal lønnspolitikk, og på best mulig måte sørge for en mest mulig rettferdig lønnsstruktur. Dette bør bl.a søkes oppnådd ved å gjennomføre godt planlagte drøftingsmøter og forhandlingsmøter mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Fra 1996 ble det i forhold til lønnsforhandlingene innført et minstelønnssystem. Dette medførte at partene sentralt kun vedtar stillingenes minstelønn. Kommunene kan derfor selv bestemme lønsplasseringen til hver enkelt arbeidstaker - så lenge nivået ligger over den sentralt fastsatte minstelønnen.

Kommunenes muligheter for lønnsstyring/lønnsfastsettelse er følgende:

- Lønnsfastsettelse ved nyansettelse
- Lokale lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalens (HTA) kapittel 3, 4 og 5:
 - HTA kap. 3.4 – Ledere
 - HTA kap. 4 – Sentralt lønns- og stillingsregulativ
 - HTA kap. 4.A.1 – Lokale lønnsforhandlinger.
 - HTA kap. 4.A.2 – Særskilte forhandlinger etter organisatoriske endringer, stillingsendringer m.m.
 - HTA kap. 4.A.3 - Rekruttere og beholde arbeidstakere
 - HTA kap. 5 – Lokalt lønns- og stillingsregulativ, årlig lønnsregulering.

2. MÅLSETTINGER

Lønnspolitikken i Folldal kommune skal:

- ◇ Ivareta en helhetlig lønnspolitikk hvor det gis rom for lokale hensyn.
- ◇ Bidra til å beholde og motivere, samt rekruttere tilstrekkelig kvalifisert personale til enhver stilling.
- ◇ Bidra til kvalitetsutvikling av tjenestene og støtte opp under virksomhetens behov for effektivitet.
- ◇ Bidra til at likestillingsperspektivet hensyntas ved alle lønnspolitiske tiltak, og jobbe for likeverdige lønnsrammer for arbeid av lik verdi.

3. PRINSIPPER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

3.1 FORHANDLINGSUTVALG

Rådmannen er delegert myndighet til å gjennomføre lokale forhandlinger i henhold til kap. 3.4.2., kap. 3.5, kap. 4 og kap. 5 i hovedtariffavtalen.

Rådmannens forhandlingsutvalg for 2016 er:

Rådmann Torill Tjeldnes

Enhetsleder Service og Kultur Eva Tørhaug

Personalkonsulent Marte Elverhøi

I forbindelse med forhandlinger med rådmannen nedsettes et forhandlingsutvalg bestående av ordfører og 2 medlemmer fra formannskapet. Ordføreren gis fullmakt til å velg hvem som skal være med.

3.2 LOKALE DRØFTINGER KAP. 3.2.1

- Drøftingsmøter avholdes minimum to ganger per år. Rådmannen tar initiativ til innkalling.
- Dagsorden, jfr. Hovedtariffavtalens kap. 3.2.1
- Grunnlag for drøftingsmøte:
 - **Oppsummering** fra forrige års forhandlinger
 - **Forberedelse** til årets forhandlinger; tvisteløsning, kriterier, lokal stillingsstruktur (stillingskoder, stillingsplassering, lønnsplassing, kjønn), arbeidsgiverpolitiske retningslinjer

Hovedtrekk i prioriteringene som legges til grunn for 4.A.1. forhandlinger:

- Sentrale føringer
- Andre særlige føringer
- Beregnet lokal pott
- Forhold til uorganiserte
- Kriterier i lokale forhandlinger

3.3 FORHANDLINGER OM LØNN TIL LEDERE – 3.4.1 OG 3.4.2

| HANDLING | ANSVARLIG |
|--|--|
| FORHANDLINGENE OMFATTER <ul style="list-style-type: none"> • Rådmannen (Kap. 3.4.1) • Enhetsledere/økonomisjef (Kap. 3.4.2) | Politisk forhandlingsutvalg Rådmannen |
| UORGANISERTE LEDERE <ul style="list-style-type: none"> • Har ikke forhandlingsrett • Arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte arbeidstakerne • Arbeidsgiver må opplyse om hvilke lønnsendringer arbeidsgiver akter å foreta for uorganiserte under 3.4-forhandlinger • arbeidsgivers tilbud gjelder • protokoll skrives • melding gis til partene | |
| KRITERIER <ul style="list-style-type: none"> • Endret ansvarsområde (gjelder kap.3.4.2) • Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål • Utøvelse av lederskap • Betydelige organisatoriske endringer • Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft | |
| FORHANDLINGER kap. 3.4.1. <ul style="list-style-type: none"> • Forhandlinger forutsetter at krav fremmes av partene; skriftlig, begrunnelse. • Kravene vurderes ut fra kriteriene • Gjennomgang av vurderinger • Lønnstilbud gis | Politisk forhandlingsutvalg v/ordfører |
| FORHANDLINGER kap. 3.4.2. <ul style="list-style-type: none"> • Forhandlinger forutsetter at krav fremmes av partene; skriftlig begrunnelse. • Kravene vurderes ut fra kriteriene av forhandlingsutvalget • Lønnstilbud gis • Forhandlinger innen 01.10. med mindre annet er avtalt. • Virkningstidspunkt er i henhold til HTAs bestemmelser | Rådmannen |
| PROTOKOLL <ul style="list-style-type: none"> • Protokoll underskrives av partene. Kommunestyret godkjenner 3.4.1. • Melding sendes partene | Rådmannen |
| ANKE <ul style="list-style-type: none"> • Kap. 3.4.1; Ingen ankemulighet. Ved uenighet gjelder arbeidsgivers siste tilbud • Kap. 3.4.2; Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalens del A, § 6-2 | |

3.4 LOKALE FORHANDLINGER – KAP. 4.A.1

| HANDLING | ANSVARLIG |
|---|---------------------------------------|
| FORHANDLINGENE OMFATTER <ul style="list-style-type: none"> • Alle arbeidstakere som omfattes av kap. 4B og 4C. | |
| UORGANISERTE i kap. 4 <ul style="list-style-type: none"> • Har ikke forhandlingsrett. Arbeidsgiver gir tilbud. • Arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte arbeidstakerne • Arbeidsgiver må opplyse om hvilke lønnsendringer arbeidsgiver akter å foreta for uorganiserte under lokale forhandlinger • Tilbudsprotokoll skrives • Melding gis til arbeidstakeren | Rådmannen |
| KRITERIER <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomgått og drøftet i drøftingsmøte | Rådmannen |
| BEREGNING AV POTT <ul style="list-style-type: none"> • Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger • Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene • Det skal være samsvar mellom de arbeidstakerne som inngår i pottens beregning og de som kan bli vurdert for ev. lønnsopprykk gjennom 4.A.1-forhandlingene • Potten skal være fastsatt og godkjent før forhandlingene starter. Ansvar for å overholde potten tilligger begge parter | Økonomikontoret/ personalkonsulent |
| FRAMDRIFT <ul style="list-style-type: none"> • Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført. • Fagforeningene opplyser om sine forhandlingsutvalg. En representant fører ordet • Rullere forhandlingsrekkefølgen og fastsette tidspunkt for forhandlingene - innkalling til forhandlinger. • Tid til forhandlingene avsettes forholdsmessig ut fra fagforeningenes størrelse | Rådmannen |
| FORHANDLINGER <ul style="list-style-type: none"> • Organisasjonene fremmer sine krav innen oppsatt frist. Kravene skal være skriftlig, begrunnet og prioritert innenfor lønnsrammesystemet. • Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud. • Rådmannen og enhetslederne vurderer kravene. • Arbeidsgiver gir krav/tilbud på inntil 50 % av potten. Dette overleveres organisasjonene min. 2 dager før forhandlingene starter. Dokumentet skal inneholde en samlet oversikt over alle lønnskrav fra organisasjonene • Hvis en av partene ønsker deltakelse fra regionale/sentrale representanter, skal dette gjøres klart overfor den annen part minst 14 dager forut for forhandlingene - slik at hver part innen en rimelig frist kan avtale eventuell deltakelse fra hovedorganisasjonen. Meddelelsen skal være skriftlig • Forhandlingene starter, jfr. innkalling. • Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert underveis, ved at tilbud presenteres i fellesmøter • Særmøter - avholdes av partene etter behov | Rådmannen |

| | |
|---|--|
| PROTOKOLL <ul style="list-style-type: none"> • Enighet medfører <i>enighetsprotokoll</i> • Uenighet medfører <i>bruddprotokoll</i> • Protokollene underskrives i to eksemplarer • Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene | Rådmannen Sekretær/ protokollfører: personalkonsulent |
| INFORMASJON OM RESULTATET TIL ANSATTE <ul style="list-style-type: none"> • Ivaretas av organisasjonene | Tillitsvalgte |
| ANKE <ul style="list-style-type: none"> • Oppnås ikke gjelder Hovedavtalens del A § 6-2 | Rådmannen |

3.5 SÆRSKILTE FORHANDLINGER – 4.A.2

| HANDLING | ANSVARLIG |
|---|------------------|
| FORHANDLINGENE OMFATTER <ul style="list-style-type: none"> • Forhandlinger ved omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer og/eller annen godtgjøring etter T-tabellen innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser | Partene |
| UORGANISERTE <ul style="list-style-type: none"> • Har ikke forhandlingsrett • Arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte arbeidstakerne | |
| KRITERIER <ul style="list-style-type: none"> • Det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer • Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde • En stillings arbeids- og ansvarsområde er betydelig endret som følge av at arbeidstakeren i stillingen har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning | |
| FORHANDLINGER <ul style="list-style-type: none"> • Forhandlinger forutsetter at krav fremmes av en av partene; skriftlig, begrunnelse. | |
| PROTOKOLL <ul style="list-style-type: none"> • Protokoll underskrives av partene. | Rådmannen |
| ANKE <ul style="list-style-type: none"> • Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalens del A, § 6-2 | |

3.6 REKRUTTERE OG BEHOLDE ARBEIDSTAKERE – KAP. 4.A.3

| HANDLING | ANSVARLIG |
|---|------------------|
| FORHANDLINGENE OMFATTER <ul style="list-style-type: none"> • De tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere • Gjelder kun for enkeltarbeidstakere (navngitt) | Partene |
| UORGANISERTE <ul style="list-style-type: none"> • Har ikke forhandlingsrett • Arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte arbeidstakerne • | |

| | |
|---|----------------------|
| FORHANDLINGER <ul style="list-style-type: none"> • Forhandlinger forutsetter at krav fremmes av en av partene; skriftlig, begrunnelse. • Rådmannen innkaller skriftlig til forhandlingen | Partene Rådmannen |
| PROTOKOLL <ul style="list-style-type: none"> • Protokoll underskrives av partene. • Det skal presiseres at avtalen gjelder navngitt person | Rådmannen |
| ANKE <ul style="list-style-type: none"> • Ingen ankemulighet, arbeidsgivers tilbud gjelder. | |

3.7 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV – KAP. 5

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kap. 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune.
2. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Lønn fastsettes som årslønn.

| | |
|--|-----------|
| 5.2 ÅRLIG LØNNSREGULERING <ul style="list-style-type: none"> • De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. oktober hvert år, med mindre annet er avtalt. • Det kan gis både generelle og individuelle tillegg. • ANKE: Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalens de A, § 6-2 • Virkningsdato for lønnsendringer er i henhold til HTA. | |
| 5.3 ANNEN LØNNSREGULERING <ul style="list-style-type: none"> • Der det foreligger spesielle behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere, kan det tas hensyn til dette ved lønnsfastsettelse | Rådmannen |
| 5.4 PRINSIPPER FOR INDIVIDUELL LØNSFASTSETTELSE Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. | Rådmannen |

4. REKRUTTERINGSTILTAK OG TILTAK FOR Å BEHOLDE ARBEIDSKRAFT I FOLLDAL KOMMUNE

4.1 INNLEDNING

Folldal kommune skal utøve en arbeidsgiverpolitikk etter vedtatte Arbeidsgiverpolitiske retningslinjer og Internkontrollhåndbok - Helse, miljø og sikkerhet. Spesielt viktig:

- Ta godt imot nyansatte, evaluere arbeidet, personalmøter, medarbeidersamtaler, tillit og ansvar.
- Godt samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte.
- Godt samarbeid mellom ledere, mellomledere og tillitsvalgte.
- Ansatte i Folldal kommune er en betydelig ressurs.
- Rett person på rett sted.
- Personalet som satsingsområde.
- Ved ansettelser i lederstillinger bør det i særlig grad vektlegges personlige lederegenskaper og kompetanse i personalpolitikk.

5. REVIDERING AV MÅLSETTINGENE

Lokale lønnspolitiske målsettinger skal til enhver tid samsvare med gjeldende lover, regler og tariffavtaler. Ved endringer i lover, regler eller avtaleverk skal målsettingene revideres fortløpende. Slike endringer kan foretas administrativt - i samarbeid med fagforeningene, og refereres i administrasjonsutvalget. Endringer av prinsipiell art skal behandles og vedtas av kommunestyret.