



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 rettferdig
(Peter Drucker)

INNHALDSFORTEGNELSE

Innhold

1. INNLEDNING	2
2. MÅLSETTINGER	3
3. PRINSIPPER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE LØNNSFORHANDLINGER.....	3
3.1 FORHANDLINGSUTVALG	3
3.2 LOKALE DRØFTINGER KAP. 3.2.1.....	4
3.3 FORHANDLINGER OM LØNN TIL LEDERE – 3.4.1 OG 3.4.2.....	4
3.4 LOKALE FORHANDLINGER – KAP. 4.1	5
3.5 SÆRSKILTE FORHANDLINGER – 4.2.2.....	6
3.6 REKRUTTERE OG BEHOLDE ARBEIDSTAKERE – KAP. 4.2.3.....	7
3.7 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV – KAP. 5.....	7
4. REKRUTTERINGSTILTAK OG TILTAK FOR Å BEHOLDE ARBEIDSKRAFT I FOLLDAL KOMMUNE.....	8
5. KOMPETANSETILLEGG	8
6. REVIDERING AV MÅLSETTINGENE	9

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.

Hovedtariffavtalen bygger i kapittel 4 på en minstelønnstabell. 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.

I hovedtariffavtalen forutsettes det 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
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

2. MÅLSETTINGER

Lønnspolitikken i Følldal 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 2018 er:

Rådmann Torill Tjeldnes

Enhetsleder Service og Kultur Eva Tørhaug

Enhetsleder barnehage Hanna Beate T. Bekken

I forbindelse med forhandlinger med rådmannen nedsettes et forhandlingsutvalg bestående av ordfører og 2 medlemmer fra formannskapet. Ordføreren gis fullmakt til å velge 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, lønns plassering, 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 • Kompetanse 	
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

<p>FORHANDLINGER kap. 3.4.2.</p> <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
<p>PROTOKOLL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protokoll underskrives av partene. Melding sendes partene 	Rådmannen
<p>ANKE</p> <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. 4.1

HANDLING	ANSVARLIG
<p>FORHANDLINGENE OMFATTER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle arbeidstakere som omfattes av kap. 4 	
<p>UORGANISERTE i kap. 4</p> <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
<p>KRITERIER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomgått og drøftet i drøftingsmøte 	Rådmannen
<p>BEREGNING AV POTT</p> <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 4.2.2 forhandlingene • Potten skal være fastsatt og godkjent før forhandlingene starter. Ansvaret for å overholde potten tilligger begge parter 	Økonomikontoret/ personalkonsulent
<p>FRAMDRIFT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være slutført. • 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
<p>FORHANDLINGER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisasjonene fremmer sine krav innen oppsatt frist. Kravene skal legges i HRM sin forhandlingsmodul, og være prioritert og begrunnet. 	Rådmannen

<ul style="list-style-type: none"> • 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 	
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"> • Gjøres gjennom HRM 	Personal
ANKE <ul style="list-style-type: none"> • Oppnås ikke gjelder Hovedavtalens del A § 6-2 	Rådmannen

3.5 SÆRSKILTE FORHANDLINGER – 4.2.2

HANDLING	ANSVARLIG
FORHANDLINGENE OMFATTER <ul style="list-style-type: none"> • Forhandlinger ved omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer og/eller annen godtgjøring 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. 4.2.3

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 LØNNSFASTSETTELSE 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

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. KOMPETANSETILLEGG

- 1) Kompetanseutvikling skal være del av ethvert lokalt lønnsoppgjør. Formell kompetanse som er ervervet iht. kompetansehevingsplanen/avtale med leder, skal gi lønnsopprykk etter bestått eksamen.
- 2) Retningslinjene gjelder lokale forhandlinger for arbeidstakere som omfattes av HTA kapittel 4.
- 3) Det kan gis lønnstillegg for anvendt kompetanse som er varig og relevant for stillingen.
- 4) Etter-/videreutdanninger som kan gi uttelling i lønn skal være avklart med nærmeste leder på forhånd.
- 5) Lønnstillegget gjelder for kompetanse som ikke er godtgjort ved tilsetting el. i tidligere lokale forhandlinger.
- 6) For etter-/videreutdanninger som fører til endring i stillingskode og stillingsgruppe, gis det ikke ytterligere kompetansetillegg.
- 7) Normer for lønnstillegg for relevant formell høgskole-/universitetskompetanse (tillegg til sentralt fastsatt minstelønn for stillingen, jfr Hovedtariffavtalen):
 - kr 20.000 for etter- og videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng
 - kr 10.000 for etter- og videreutdanning tilsvarende 30 studiepoeng
 - Det settes en øvre grense på kr 25 000,- som kan gis i kompetansetillegg
 - Vurdering av beløpene gjøres ved gjennomgang av lønnspolitikken før forhandlinger.
- 8) Forhandlingene gjennomføres i utgangspunktet som en del av de lokale forhandlinger.
- 9) Virkningstidspunkt for forhandlingene følger det som blir bestemt under tarifforhandlingene.
- 10) I år uten lokale forhandlinger fremmer den ansatte egne krav i henhold til HTA 4.2.4. Krav om endret stillingskode fremmes tilsvarende. Virkningstidspunkt i slike tilfeller er måneden etter at kravet er framsatt, der det ikke følger av bestemmelser i HTA.

6. 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 administrasjonsutvalget.