

Lønnspolitikk for Gloppen kommune.

Mål og rammer

Det er forventet ein skjerpning av konkurransen om arbeidskrafta framover. Utviklinga av ein lokal lønnspolitikk er difor eit viktig verkemiddel for å møte denne konkurransen.

Lønnspolitikken skal vere eit aktivt verkemiddel for å rekruttere og behalde kvalifisert arbeidskraft. Det betyr ikkje at kommunen skal vere lønnsleiande, men at arbeidsgjevarar kan bruke lønn som eit fleksibelt verkemiddel innanfor gjevne retningslinjer.

Kommunenes Sentralforbund (KS) som arbeidsgjevarorganisasjon og overordna tariffpart forhandlar på vegne av kommunane med forhandlingssamanslutningane i dei sentrale tariffoppgjera, og ein stor del av lønnsutviklinga i kommunal sektor skjer gjennom desse tariffoppgjera. Nokre stillingsgrupper har berre lokal lønnsdanning (kap. 3 og 5)

Det sentrale lønnsregulativet inneheld dei ulike stillingane si garantilønn (minstelønn), men gjev også rom for ulike former for lokale lønnsvurderingar/lønnsforhandlingar.

Lønnspolitikken for Gloppen kommune er basert på Hovudtariffavtalen (HTA) sine reglar.

Mål for lønnspolitikken:

1. Rekruttere, utvikle og behalde kompetente medarbeidarar
2. Konkurransedyktig lønn ift. den nærliggande offentlege arbeidsmarknaden
3. Likelønn for kvinner og menn
4. Stimulere til meir arbeid på helg for å auke andel heiltid
5. Sikre kvalitativt gode tenester

Fullmakter

Rådmannen representerer arbeidsgjevarar overfor alle kommunalt tilsette, med unntak av der tilsettingsretten er lagt til politiske eller særlovpålagde organ eller til eigne driftsstyre.

Fastsetting av lønn for stillingar etter HTA kapittel 4 i tråd med lønnsregulativet er delegert vidare til sektorleiarane og einingsleiarane. Lønnsfastsetting utover garantilønn er delegert vidare til personalsjefen, det same gjeld lønnsfastsetting for stillingar etter HTA kapittel 5 og kapittel 3.4.2 og 3.4.3. Personalsjefen har også fullmakt til i enkelttilfelle å auke grunnlønn med inntil kr 70.000,- når dette er eit nødvendig verkemiddel for å rekruttere og behalde kritisk kompetanse. Personalsjefen sine fullmakter omfattar ikkje stillingar i rådmannen si leiargruppe.

Lønnsfastsetting

Ledige stillingar

Lønn vert bestemt ved tilsetjing og gjennom forhandlingar, og tar utgangspunkt i utdanningskravet for stillinga, garantilønn i HTA, arbeidsoppgåver og ansvar, kompleksitet, søkjar sin kompetanse, og evt. rekrutteringsvanskar og marknadsforhold.

Før utlysing av ledige stillingar skal det gjerast ei konkret vurdering av utdanningskravet for stillinga. For dei fleste stillingar vil utdanningskravet i stillinga og aktuell søkjar si utdanning og ansiennitet vere direkte avgjerande for lønnsinnplassering ved tilsetjing, gjennom det sentrale lønnsregulativet. I stillingar der det vert stilt lågare utdanningskrav enn aktuell søkjar har, skal lønnsinnplassering følgje krav som er sett til stillinga og ikkje utdanning som er høgare enn kravet. Relevant fagbrev vil likevel føre til innplassering som fagarbeidar. I stillingar der aktuell søkjar ikkje fyller utdanningskrav i stillinga skal lønnsinnplassering følgje søkjar si utdanning, men ved lønnsfastsetjing må det gjerast ei konkret vurdering av aktuell søkjar sin real- og formalkompetanse sett opp mot utdanningskravet i stillinga. For undervisningsstillingar skal lønnsinnplassering og –fastsetting skje i samsvar med kompetanselønssystemet, jf. vedlegg 1 og 6 til HTA.

For stillingar i kap. 5 gjeld lokal lønnsdanning, lønn etter avtale og lokale lønnsforhandlingar kvart år. Lønn blir fastsett av personalsjefen ved tilsetjing (jf. delegasjonsreglementet)

Studentar

- a) Lønn til høgskulestudentar innan sjukepleie, vernepleie, fysio- og ergoterapi, og evt. andre relevante høgskuleutdanningar:

Før dei er ferdige med 1. året: lønn som assistent med 8 års praksis

Når dei er ferdige med 1. året: tillegg på kr. 20.000

Når dei er ferdige med 2. året: ytterlegare tillegg på kr. 20.000

For lærarstudentar gjeld eigne reglar jf. HTA.

- b) Medisinstudentar

1. og 2. års studentar blir lønna som assistent med 8 års praksis.

Når dei er ferdige med 3. året: tillegg på kr 20.000.

Når dei er ferdige med 4. året: ytterlegare tillegg på kr 20.000.

Skifte av stilling

Ved skifte av stilling eller ved vesentleg endring av stillinga sitt arbeidsområde skal det gjerast ei lønnsvurdering basert på ny eller endra stilling. Tilsette som får endra stilling til eit lågare nivå med bakgrunn i omorganisering skal behalde grunnløna si, men skal innplasserast i tråd med krav i ny stilling og følgje lønnsutviklinga for denne stillingsgruppa.

Stimuleringstiltak

Kompetansetillegg for etter- og vidareutdanning

Det skal så langt råd er leggjast til rette for at tilsette tek relevant etter- og vidareutdanning. Før ein tilsett tek til på vidareutdanning skal det vere avklart skriftleg med sektorleiar om utdanninga er relevant og om den skal gje utteljing i form av kompetansetillegg. Dersom dette er avklart skal den tilsette få kompetansetillegg utan forhandlingar. Føresetnad er at godkjent vitnemål blir lagt fram. Verknadstidspunkt er 01.01 for avlagt eksamen i haustsemesteret, og 01.08 for avlagt eksamen i vårsemesteret.

Ved relevant formell utdanning ut over minstekrav for stillinga blir det gjeve følgjande lønnstillegg:

15 studiepoeng/fagskulepoeng	kr 5 000
30 studiepoeng/fagskulepoeng	kr 10 000
45 studiepoeng/fagskulepoeng	kr 15 000
60 studiepoeng/fagskulepoeng eller meir	kr 20 000

Tillegg etter dette punktet kan også bli gjeve ved tilsetjing.

Tillegg blir gjeve som auke i grunnlønn og justert for stillingsprosent.

Funksjonstillegg

Funksjonstillegg skal avgrensast til å gjelde tidsavgrensa oppgåver som i utgangspunktet ikkje ligg til stillinga. Tillegget blir gjeve som eit kronebeløp pr. år og «flyt på toppen» av grunnløna og er avgrensa til den tida/dei periodane arbeidstakarane har funksjonen. Det blir etter avtale betalt fullt ut eller justert for stillingsprosent. Tillegget kan bli overført til ny arbeidstakar, eller leiar avgjer at funksjonen blir avslutta. Leiarar får som hovudregel ikkje funksjonstillegg.

Meir arbeid på helg - auke andelen heiltid

Aktuelle verkemiddel kan vere alternative turnusar, som eksempel årsturnus (vaktlengde, antal helgar), lønnskompensasjon for ekstra helgar i årsturnus og ekstra helg i ferieperioden.

Rekruttering og tiltak for å behalde kritisk kompetanse

Gløppen kommune skal ved behov aktivt bruke forhandlingsføresegnene i HTA kap. 4.2.3 og kap. 5.3 for å kunne rekruttere og behalde kritisk kompetanse.

Når det gjeld lønn som verkemiddel for å rekruttere og behalde kritisk kompetanse har personalsjefen (jf. delegasjonsreglementet), evt. rådmannen for tilsette i leiargruppa, i enkelttilfelle fullmakt til å auke grunnlønn med inntil kr. 70.000. Eventuell auke utover dette må godkjennast av administrasjonsutvalet.

Arbeidsgjevar og aktuell arbeidstakarorganisasjon kan inngå ein lokal **tidsavgrensa** avtale for grupper der kommunen har særlege rekrutteringsvanskar.

Seniortiltak

Alternative seniortiltak er omtala i kommunen sin livsfasepolitikk

Leiarfunksjonen

Lønnsinnplassering

Rådmannen og leiargruppa til rådmannen kjem inn under HTA kap. 3.4.1.

Einingsleiarar i Gloppen kommune har sjølvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, og kjem inn under HTA kap. 3.4.2.

Avdelingsleiarar som har budsjett-, økonomi- eller personalansvar kjem inn under HTA kap. 3.4.3.

Lønnsfastsetting

Lønnsfastsetting for leiarar som er plassert i kap. 3 skjer lokalt ved tilsetting. Unntak er lønn til rådmannen som blir fastsett av formannskapet.

Grunnlag for vurdering:

Organisasjonsnivå

Budsjettansvar, tal tilsette, kompleksitet

Kompetanse i forhold til krav til stillinga

Etterspurt spisskompetanse

Rekrutterings-utfordringar og marknadsforhold

Leiarar skal som hovudregel lønnast høgare enn dei som dei er sette til leie, men med unntak for stillingar med spesiell spisskompetanse.

Kriterium for lønnsutvikling

Leiarar som er plassert i kap. 3 skal normalt sikrast ei årleg generell lønnsutvikling.

Kommunen har som mål å tilpasse nivået på leiarlønnene framover slik at dei er konkurransedyktige i forhold til dei andre kommunane i Nordfjord, men utan å vere lønnsleiande. Kommunen skal også jobbe for å utjamne skeivheiter i leiarlønnene mellom sektorane.

Unntak for overtidsreglane

Leiarar i kap. 3 er unnateke overtidsreglane i arbeidsmiljølova, jf. AML §10-12.

Likestilling

Ved lønnsfastsetjing og lokale forhandlingar skal det takast omsyn til likestilling mellom kjønna. Lønnsnivået for kvinnedominerte stillingstypar skal vere like høgt som for tilsvarande

mannsdominerte. Permisjon på grunn av fødsel, adopsjon og omsorg skal ikkje hindre tilsette å ta del i same lønnsutvikling som andre.

Lokale forhandlingar

Det formelle grunnlaget for lokale forhandlingar finn ein i HTA kap. 3, 4 og 5. Lokale forhandlingar kan ikkje endre sentralt fastsette lønsplasseringar eller elles stride mot sentralt vedtekne avtalar.

Representasjon:

Følgjande reglar gjeld generelt for representasjon ved lokale forhandlingar:

1. Lokale forhandlingar skal førast av dei enkelte lokale partar utan deltaking frå organisasjonen sine sentrale eller regionale representantar, jf. likevel pkt. 2.
2. Unntaksvis kan ei sak vere av ein slik karakter at ein av partane likevel ønskjer hjelp utanfrå. Dersom ein av partane ønskjer deltaking av sentrale eller regionale representantar under forhandlingane, skal den andre parten bli gjort merksam på dette, slik at kvar part kan avtale eventuell deltaking frå hovudorganisasjonen. Meldinga skal vere skriftleg. Frist for å melde er 14 dagar.
3. Forhandlingsutvalet i Gloppen kommune blir oppnemnt av rådmannen og består av
 - rådmannen, personalsjef og aktuell sektorsjef for kap. 4, 5, 3.4.2 og 3.4.3
 - rådmannen og personalsjef for kap. 3.4.1
4. Rådmannen si lønn blir fastsett av formannskapet etter føregående gjennomgang av rådmannen sin leiar- og utviklingsavtale.
5. Kven som skal delta i forhandlingsdelegasjonane til fagforeiningane, avgjer kvar organisasjon sjølv. Kor mange som skal delta frå kvar organisasjon går fram av *Tillitsvalt-strukturen i Gloppen kommune*, som bygger på sentral avtale.

Kriterier som kan gje utteljing i lokale forhandlingar

Ansvar:

Tilsette som tar på seg oppgåver og ansvar utover det som ein kan forvente i stillinga.

Fagleg utvikling

Tilsette som har auka realkompetansen sin med synleggjering i utføring av arbeid. Det skal ikkje vere eit ansiennitetstillegg. Den tilsette kan ha tileigna seg høg kompetanse gjennom kurs, utdanning, fagleg oppdatering, prosjektarbeid, utviklingsarbeid eller lang arbeidserfaring.

Resultat og ekstrainsats

Tilsette som har utmerka seg med spesielt god innsats og gode resultat

Marknadsforhold

Vesentlege skilnadar i lønnsvilkår i forhold til den nærliggande offentlege arbeidsmarknaden.

Utsette grupper/rekrutteringsforhold

Stillingsgrupper der ein har eller vil få utfordring med å få tak i nok kvalifisert personell

Skeivheiter

Justering med bakgrunn i utilsikta skeivheiter internt i kommunen

Funksjonstillegg

Justering av gjeldande funksjonstillegg med bakgrunn i generell lønnsvekst eller endra omfang, og evt. oppretting av nye funksjonstillegg

Reallønnsvekst

Tilsette som berre har lokal lønnsdanning skal sikrast ei årleg generell lønnsutvikling.

Forhandlingar på særleg grunnlag

Det kan forhandlast om auka lønn eller endra lønnsinnplassering/stillingstittel ved vesentlege endringar i ei stilling sitt arbeids- og ansvarsområdet, jf. HTA kap. 4.2.2

Lønssamtale

- a) Kvar tilsett i Gloppen kommune får høve til å ha ein generell samtale om lønn i samband med medarbeidarsamtalen.
- b) I tillegg kan det avtalast lønssamtale i medhald av HTA kap. 3, pkt. 3.2.2.

Fører samtalanene under a) og b) til at lønnsauke bør vurderst, har leiar ansvar for at forslag blir sendt forhandlingsutvalet når han/ho sender inn sine vurderingar i samband med dei lokale lønnsforhandlingane.

Referansedokument

Livsfasepolitikk

Stillingsstruktur kap. 3

Tillitsvalt-struktur

Prosedyre for lokale forhandlingar

Oversikt funksjonstillegg