



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
PS 12/18	Nordreisa administrasjonsutvalg	31.05.2018
	Nordreisa kommunestyre	

Forlengelse av virkningsperioden for lønnspolitiske retningslinjer

Henvising til lovverk:

Vedlegg

1 Lønnspolitiske retningslinjer

Rådmannens innstilling

Virkningsperioden for kommunens lønnspolitiske retningslinjer forlenges fra og med 1.5.18 til og med 31.12.18.

Saksopplysninger

Lønnspolitiske retningslinjer ble vedtatt av kommunestyret den 20.12.16, sak 94/16, jfr. administrasjonsutvalgets vedtak 15/16 fra 1.12.16.

Det ble lagt opp til at retningslinjene skal følge samme periode som Hovedtariffavtalen (HTA), 1.1.17 (1.5.2016) – 30.4.2018, og at revisjon skal foregå i henhold til tariffperioden.

Retningslinjene er ikke revidert i henhold til vedtak. Saka ble drøftet med hovedtillitsvalgte i møte den 30.5. Partene var enige om at sak om forlengelse av perioden bør legges fram for administrasjonsutvalget/kommunestyret. Videre var partene enige om at retningslinjene bør forlenges ut 2018, og at partssammensatt gruppe (3 representanter for arbeidstakere og 3 for arbeidsgiver) starter arbeidet med revisjon av lønnspolitiske retningslinjer til høsten.

Nordreisa kommune

Lønnspolitiske retningslinjer

2017 – 30.4.2018

INNHOLD

	side
1 innledning	2
2 lønn	3
3 mål for lokal lønnspolitikk	3
4 lønnsfastsettelse	5
5 forhandlingsbestemmelser	5
Vedlegg	7

1 INNLEDNING

Lønnspolitiske retningslinjer utgjør sammen med permisjonsreglementet, kompetanseplaner, arbeidsreglement og økonomiplaner Nordreisa kommunes samla arbeidsgiverpolitikk. Til sammen skal disse uttrykke kommunens målsetninger i forhold til kvalitet på tjenestetilbud, godt arbeidsmiljø, ressursbruk og evne til omstilling.

Arbeidsgiverpolitikk kan defineres som de verdier, holdninger og handlinger arbeidsgiver har overfor arbeidstakerne. Lokal lønnspolitikk er en del av dette helhetsbildet, og dermed både et strategisk verktøy og et konkret virkemiddel for Nordreisa kommune. Den lokale lønnspolitikken må gjøres kjent for de ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Kommunesektoren er i endring, og det stilles større krav til hvilke tjenester som skal utføres og ikke minst hvilken kvalitet tjenesten skal ha.

Et stramt arbeidsmarked, med mangel på kvalifisert arbeidskraft innen enkelte yrker, betyr at kommunen i sterkere grad må ta inn over seg at markedstilpasset lønn vil være viktigere i tiden som kommer.

Lønnspolitikk og avlønning påvirkes/reguleres av flere ulike faktorer:

- Lov og avtaleverk
- Politiske føringer/vedtak, kommuneplanens samfunnsdel, arbeidsgiverpolitikk
- Samfunnsmessige forhold, arbeidsmarkedet/konkurransesituasjonen
- Generell lønns- og prisvekst, kommuneøkonomien, økonomiplan

Hovedtariffavtalens (HTA) kap 3, pkt 3.2, sier noe om lokal lønnspolitikk:

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å

- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid

Formålet med lønnspolitisk plan er å gi arbeidsgiver et styringsverktøy, for å bestemme hvilken lønnspolitikk som skal føres overfor kommunens arbeidstakere. Planen skal være retningsgivende for de lokale forhandlingene. Planen skal bidra til at kommunes lønnspolitikk er forutsigbar. Planen skal ikke være til hinder for å rette opp åpenbare skjevheter.

HTA er lagt opp som et minstelønssystem, og det er opp til kommunene å utforme en lokal lønnspolitisk plan, slik at stadig flere lønsplasseringer kan skje på lokalt nivå. Dette har ført til at betydningen av lokale lønnstillegg blir stadig viktigere for de ansatte. En del grupper får ikke sentrale tillegg, men alt løses gjennom lokale forhandlinger.

Ut fra de krav til omstilling og effektiv drift som stilles til kommunene i dag, må lønn sees som ett av flere virkemidler i en helhetlig arbeidsgiverpolitikk.

2 LØNN

Noen definisjoner av begrep relatert til lønn:

- garantilønn: lønnplassering i henhold til Hovedtariffavtalens minstelønssystem (uten tillegg)
- kompetansetillegg: lønnstillegg gitt på bakgrunn av dokumentert kompetanse. Tillegget flyter oppå minstelønn
- funksjonstillegg: lønnstillegg som ikke er personlig, men som gis ansatte med definerte funksjoner
- personlig lønnstillegg: tillegg som følger personen, uavhengig av funksjon
- turnustillegg: ekstra lønn for ubekvem arbeidstid

3 MÅL FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

Hovedmål:

Nordreisa kommune skal ha en tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til godt arbeidsmiljø, effektiv tjenesteyting og rekruttering av riktig kompetanse.

For å lykkes må Nordreisa kommune:

- motivere ansatte til relevant kompetanseutvikling (pkt 3.1)
- rekruttere og beholde gode ledere (pkt 3.2)
- rekruttere og beholde arbeidskraft med etterspurt kompetanse og erfaring (pkt 3.3)

Grunnprinsipp for all lønnsvurdering er at lønn skal baseres på kjente vurderingskriterier, slik som stillingstype, utdanningskrav, ansvar og oppgaver. Det er også et kriterium at lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene.

Som virkemiddel for å motivere arbeidstakere til å stå lengere i arbeid, gir Nordreisa kommune seniortillegg til fast ansatte fra og med måneden etter fylte 62 år.

3.1 Kompetanse

Det skal være en sammenheng mellom arbeidstakers lønnsutvikling og relevant kompetanseutvikling, jfr HTA kap 4.A.4: *Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.*

Også HTA kap 3.3 understreker betydninga av kompetanse for den enkelte, for kommunen og for lokalsamfunnet.

Alle ansatte, unntatt ledere i HTA kap 3.4.1., kan gis kompetansetillegg.

Nordreisa kommune ønsker å stimulere til kompetanseheving ved at medarbeidere som tar relevant etter-/videreutdanning gis følgende tillegg:

- 30 studiepoeng kr 10.000,-
- 60 studiepoeng kr 20.000,-
- Det kan i særskilte tilfeller gis tillegg for 15 studiepoeng (kr 5.000,-).

Forutsetning for kompetansetillegg er at utdanninga er relevant og i bruk i nåværende stilling. Behov for slik kompetanseheving bør også være nedfelt i lokale kompetanseplaner.

Utbetaling av kompetansetillegg skjer ved første lønnskjøring etter at dokumentasjon på gjennomført og bestått eksamen er registrert levert arbeidsgiver.

Kompetansetillegg gis ikke dersom videreutdanninga utløser endring innenfor kompetanselønssystemet.¹⁾ Kompetansetillegg flyter oppå grunnlønn. Det gis ikke kompetansetillegg for ledere, da lederlønninger vurderes ut fra et helhetlig perspektiv.

3.2 Ledere

Ledere har en krevende jobb. De skal sørge for at tjenestetilbudet har god kvalitet, at medarbeidere gis rom og utfordringer for å yte sitt beste, at virksomheten driver økonomisk forsvarlig og at virksomheten holder takt med stadige krav til endringer og omstillinger. Det er derfor viktig at Nordreisa kommune gjennom sin lønnspolitikk motiverer ansatte til å ta på seg lederoppgaver.

Ved fastsettelse av lønn for ledere gjelder følgende kriterier:

En leder skal som hovedregel tjene mer enn dem hun/han er satt til å lede. Unntak kan gjelde når en ansatt har spesialkompetanse vedkommende får lønnsmessig uttelling for.

Andre kriterier for fastsettelse av lederlønn kan være

- antall ansatte en er satt til å lede
- kompleksitet i arbeidsoppgaver
- personal (ulike yrkesgrupper)
- krav til utviklingsarbeid
- ledelseskompentanse (utdanning og praksis)
- budsjettansvar
- ressursdisponering
- kontroll og resultatopnåelse

Det er ved tilsetting og ved lokale forhandlinger kriteriene for lederlønn for denne gruppen benyttes. Ledere under virksomhetsledernivå (fagledere og inspektører) tilhører lønnskapittel 4, og får sin lønn justert sentralt.

Virksomhetsledere, sektorledere og rådmann får all lønn fastsatt lokalt.

3.3 Rekruttering

Lønn kan anvendes for å beholde og rekruttere kompetanse som kommunen har behov for.

I enkelte yrkesgrupper, særlig innenfor høgere utdanning, er det rift om kompetente arbeidstakere som ønsker å arbeide i små kommuner og små fagmiljø. I slike tilfeller kan det ved tilsetting være nødvendig å gjøre særskilt vurdering av lønnstilbud, slik at det er konkurransedyktig i forhold til det regionale arbeidsmarkedet.

Erfaring tilsier at det også kan være vanskelig å holde dyktige medarbeidere i nøkkelstillinger. Også i slike tilfeller kan det forhandles om justering av lønn.

1) En adjunkt som tar 30 stp får 10.000 kr i kompetansetillegg. Hvis vedkommende bygger ut kompetansen med 30 nye stp, vil vedkommende bli plassert i stillingsgruppen «adjunkt med tilleggsutdanning», jfr minstelønssystemet i HTA. Da faller 10.000 kr bort, og erstattes av ny minstelønn på bakgrunn av ansiennitet.

Høgskoleutdannede starter med 8 års lønnsansiennitet i Nordreisa kommune.

Når det gjelder rekruttering av arbeidstakere på fagarbeider nivå, ønsker Nordreisa kommune å fortsette en offensiv linje mht inntak av nye lærlinger hvert år. Lærlinger i siste halvår av sin læretid kan tilsettes i fast stilling med forbehold om autorisasjon/godkjent fagbrev. Nordreisa kommune har som mål at flest mulig assistentstillinger besettes av fagarbeidere. Dette vil heve både yrkesgruppa sin status og kvaliteten på tjenesten.

4 LØNNSFASTSETTELSE

Lokal lønnsfastsettelse er aktuelt ved

- a) tilsetting
- b) skifte av stilling/endring av stilling
- c) overgang til annen stilling i kommunen

a)

Lønns plassering ved tilsetting: For tilsettinger innen kap. 4 danner garantilønnstabellen grunnlag for lønnsfastsettelse. Dette gjelder ikke ansatte i kap. 4 med lederfunksjon. Ved slike tilsettinger fastsetter rådmann lønn etter drøftinger med sektorleder.

Tilsetting innenfor kap. 3.4.1 og 3.4.2: Rådmannen fastsetter lønn.

b)

Når en arbeidstaker får vesentlige endringer i sin stilling (ansvarsområde, personal, fagfelt oa), kan arbeidstaker be om lønnsvurdering. Lønnskrav skal fremmes gjennom tillitsvalgt, som forhandler på vegne av arbeidstaker.

c)

Ved overgang til annen stilling (etter søknad) gis tilbud om lønn uavhengig av lønnen vedkommende hadde i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling. Arbeidstakere som går over til lavere lønnet stilling (etter søknad), vil vanligvis ikke beholde sin tidligere stillings lønn.

Unntak gjelder ved omplassering på grunn av overtallighet.

5 FORHANDLINGSBESTEMMELSER

5.1 Forhandlingskapitler

Lønns mottakere i Nordreisa kommune tilhører:

HTA kap. 4-4.1, gruppe 1 og gruppe 2: alle ansatte unntatt ingeniører, leger, jordmødre, veterinærer, samfunnsvitere mm. og ledere på virksomhet-/sektornivå/rådmann

HTA kap. 5-5.1: Akademikergruppen, med bla. ingeniører, leger, jordmødre, veterinærer, samfunnsvitere mm.

HTA kap. 3-4.1: Ledere på sektornivå og rådmann

HTA kap. 3-4.2: Virksomhetsledere

HTA kap. 3-3.5: HTV

For ansatte i HTA kap. 4, foregår lønnsforhandlingene i de sentrale tariffoppgjørene. De kan vedtas at deler av lønnsoppgjøret skal skje på kommunenivå.

For ansatte i HTA kap 5 og 3 gjelder kun lokal lønnsfastsetting.

5.2 Forhandlingsutvalg

Lokale forhandlinger for kap. 4, 5 og 3.4.2 gjennomføres av et administrativt utvalg bestående av rådmann, service- og personalsjef og personalkonsulent. De ulike organisasjonene møter med hver sin forhåndsinnmeldte forhandlingsdelegasjon på inntil tre personer.

En politisk valgt gruppe fastsetter lønn for rådmann. Rådmann kan la seg bistå av tillitsvalgt.

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger, slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av tilsatte.

5.3 Forhandlings- og virkningsdato

Forhandlingsfrist og virkningsdato for forhandlinger etter HTA kap. 4 blir fastsatt av sentrale parter.

Ellers gjennomføres de årlige forhandlingene for ansatte i HTA kap. 3 og 5 i løpet av høsten.

Dersom ikke annet er fastsatt i HTA, settes virkningstidspunkt til samme dato som for kap. 4.

Vedlegg – funksjonstillegg/andre tillegg

Funksjonstillegg

Ansatte med visse funksjoner har faste tillegg til garantilønn. Slike tillegg følger funksjon, ikke person. Noen få tillegg er sentralt bestemt (kr 12.000 til rådgiver i grunnskole og kr 12.000 til kontaktlærer, grunnskole). Oversikt over funksjonstillegg (inkludert sentrale tillegg) pr i dag:

Pedagogisk leder	15.000
Sosiallærer	12.000
Kontaktlærer	20.000
Rådgiver/sosiallærer	12.000
Kroppsøving, samlingsstyrer*	
Musikk, samlingsstyrer*	
Naturfag, samlingsstyrer*	
Mat og helse, samlingsstyrer*	
Kunst- og handverk, samlingsstyrer*	
IKT*	

*i henhold til protokoll av 24.8.11, Utdanningsforbundet og rådmann: Fordelingen av funksjonstilleggene foregår på den enkelte skole v/ rektor i samarbeid med tillitsvalgte.

Arkivleder	15.000
Valgmedarbeider, hvert annet år	15.000
Renholder 1	15.000
Hjelpepleier 1	15.000
Sykepleier 1	20.000
Profilansvarlig	5.000
Medisinromansvarlig	5.000
Brannvernleder	5.000
Fagleder	varierer mellom 10.000 og 20.000

Andre tillegg:

Seniortillegg	10.000
Kompetansetillegg	5.000 - 20.000