Møteinnkalling

Utvalg:	Partssammensatt utvalg Orkland
Møtested:	Formannskapssalen, Orkdal Rådhus
Dato:	20.06.2019
Tid:	09:00

Orkanger, 14.06.2019

Are Hilstad
Leder

Ingeborg Wolden
sekretær

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

SAKSLISTE

Saksnr	Innhold	Lukket behandling	Arkivsak
PS 2/19	Lønnspolitikk - Orkland		2019/3702

Saksframlegg

Saksbehandler	Dato	Arkivreferanse
Stein Arne Jakobsen	13.06.2019	2019/3702-2

Saksgang		
Saknummer	**Utvalg**	**Møtedato**
2/19	Partssammensatt utvalg Orkland	20.06.2019

Lønnspolitikk - Orkland

Vedlegg
1 Lønnspolitikk Orkland Vedtak PSU 200619

Prosjektleders innstilling

Vedlagte lønnspolitikk vedtas og tas i bruk i Orkland kommune med virkning 01.01.2020. Dette innbefatter også at den legges til grunn for de individuelle arbeidsavtaler og lokale tariffavtaler som inngås med samme virkningsdato.

Bakgrunn for saken

Lokal lønnspolitikk for Orkland kommune er utarbeidet gjennom et samarbeid mellom de lokale parter på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Politikken skal være kjent og være forståelig for alle ansatte, og den skal bidra til å skape forutsigbarhet i lønnsspørsmål ved lønnsfastsettelse, lønnsutvikling og hvordan lokale lønnsforhandlinger skal skje.

Med lønnspolitikk menes en målrettet bruk av lønn for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere, samt stimulere til økt produktivitet ved videreutvikling i arbeidet, engasjement, bidrag til felles oppgaveløsning og kompetanseutvikling.
Følgende personer har deltatt i den partssammensatte arbeidsgruppen som har utarbeidet lønnspolitikken :

Arbeidsgiver	personalsjef Orkland	Stein Arne Jakobsen
Arbeidsgiver	kommunalsjef Helse og mestring	Kristin Wangen
Arbeidsgiver	enhetsleder Tekniske tjenester	Nils Arne Sletvold
Arbeidsgiver	enhetsleder Lensvik og Lysheim skoler	Erlend Ysland
Arbeidsgiver	personalkonsulent	Elisabeth Vuttudal
Hovedsammenslutning	LO	Nina Olsen
Hovedsammenslutning	LO	Sverre Solberg
Hovedsammenslutning	YS	Lena Marie Hansen
Hovedsammenslutning	Unio	Jorunn Kissten
Hovedsammenslutning	Unio	Berit Nielsen
Hovedsammenslutning	Akademikerne	Kari Nergård Bonvik

Lønnspolitikken har underveis blitt drøftet i tillitsvalgteforum, behandlet i rådmannens ledergruppe og i de enkelte ledernettverk.

Vurdering

Det har i utarbeidelsen av lønnspolitikken vært vektlagt at politikken skal være et verktøy for å særlig fremme viktige suksessfaktorer for at Orkland kommune skal framstå som en veldrevet kommune som leverer gode tjenester med brukeren i sentrum. Derfor er tverrfaglig samarbeid, kunnskapsdeling, tjenesteutvikling, intern mobilitet, evnen til å rekruttere og beholde framhevet ved siden av andre viktige tema som også utgjør den del av en lønnspolitikk.

LØNNSPOLITIKK

for Orkland kommune

For vedtak i Partssammensatt utvalg 20.06.19

Innhold

Innledning....3
Mål....3
Rammebetingelser....3
Lønnsfastsettelse....4
Prinsipper....4
Tidspunkt for lønnsfastsettelse....4
Innplassering i lønnskapitler....5
Fastsetting av lønn....5
Lønnsvurderingskriterier....6
Retningslinjer ved lokale lønnsforhandlinger....7

Innledning

Lokal lønnspolitikk er utarbeidet gjennom et samarbeid mellom de lokale parter på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Politikken skal være kjent og være forståelig for alle ansatte, og den skal bidra til å skape forutsigbarhet i lønnsspørsmål ved lønnsfastsettelse, lønnsutvikling og hvordan lokale lønnsforhandlinger skal skje.

Med lønnspolitikk menes en målrettet bruk av lønn for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere, samt stimulere til økt produktivitet ved videreutvikling i arbeidet, engasjement, bidrag til felles oppgaveløsning og kompetanseutvikling.

For å sikre tilfredsstillende rekruttering og kompetanse for å yte gode tjenester skal Orkland kommune skal være konkurransedyktig men ikke markedsledende på sine lønnsbetingelser.

Lønnsutviklingen skal skje med utgangspunkt i de sentrale oppgjør og kommunens økonomi- og handlingsplan.

Det skal ikke være forskjeller i lønn og andre godtgjøringer på grunn av geografi i Orkland kommune. Lokale rekrutteringsutfordringer skal løses på individuell basis.

Mål

Lønnspolitikken skal være et strategisk virkemiddel som skal

a) Sørge for rettferdig og forutsigbar lønnsfastsettelse og likelønn mellom kjønn
b) Bidra til rekruttering av kvalifisert arbeidskraft og beholde nødvendig kompetanse for å levere lovpålagte tjenester
c) Stimulere til kompetanseutvikling og kunnskapsdeling
d) Stimulere til mer bruk av heltid
e) Stimulere til innsats
f) Stimulere til tverrfaglighet og samarbeid
g) Stimulere til brukerorientering
h) Gi incentiver til god ledelse og styring
i) Stimulere til intern mobilitet for best mulig ressursfordeling, økt kompetanse og motvirke sykefravær

Rammebetingelser

Som kommunal arbeidsgiver skal Orkland kommune sin lønnspolitikk være i tråd med gjeldende Hovedtariffavtale (HTA) med tilhørende særavtaler. Hovedavtalens bestemmelser regulerer samarbeidsforholdet mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver også på det lønnspolitiske området.

Kommuneplanens samfunnsdel beskriver de ambisjoner og utfordringer kommunen står ovenfor de nærmeste årene. Lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å støtte opp om dette innenfor de økonomiske rammer som fastsettes i kommunens økonomiplan.

Lønnsfastsettelse

Prinsipper

Hovedtariffavtalen (HTA) regulerer prinsippene for lønnsfastsettelse og utvikling i en stilling. Det skal bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

I lønnspolitikken så skal også følgende prinsipper gjelde:

- Likelønnsprinsippet – lik lønn for likt arbeid. Dette innebærer at det i utgangspunktet fastsettes lik lønn for stillinger med sammenlignbare oppgaver, ansvar og krav til kompetanse. Utover dette kan rekrutteringsutfordringer, avtalt etterutdanning og innsats/resultat være gjenstand for individuelle vurderinger, ref. fastsatte lønnsvurderingskriterier
- Ledere skal lønnes mer enn de som han/hun leder, men det kan gjøres unntak i særskilte tilfeller jfr. HTA kpt 4.0 pkt 5.
- Lokale tillegg som er å anse som faste og avhengig av stillingsandel er inkludert i årslønnen.
- Lokale funksjonstillegg som ikke er hjemlet i sentrale bestemmelser skal som hovedregel ikke benyttes, men det vil være åpning for å benytte dette i særskilte tilfeller der dette anses som spesielt formålstjenlig.
- Lønn, tillegg og andre godtgjørelser skal fastsettes uavhengig av geografi i kommunen. Bruk av lønn som middel for å løse lokale rekrutteringsutfordringer skal gjøres gjennom individuell lønnsfastsetting. Enhetsleder kan for en tidsavgrenset periode fastsette lokale godtgjøringer for å avhjelpe akutte tjenesteutfordringer etter drøftinger med personalsjef og tillitsvalgte.

Tidspunkt for lønnsfastsettelse

Lønnsfastsettelse skjer i følgende tilfeller:

- Nyansettelse
- Ved skifte av stilling
- Betydelige endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde (særskilte forhandlinger)
- som følge av markedshensyn og risiko for å miste kritisk kompetanse (særskilte forhandlinger)
- Sentrale og lokale lønnsforhandlinger
- Når dokumentasjon på bestått utdanning er levert.
- Ved ettersendelse av dokumentasjon som har betydning for beregning av ansiennitet.

Når en person tiltrer en fast stilling/vikariat/engasjement, vil en få fastsatt sin lønn ved tiltredingstidspunktet. Ansatte som har tiltrådt stillingen før 1.5, omfattes av de lokale forhandlinger, dersom ikke annet er bestemt. Dersom det ved lønnsfastsetting er tatt høyde for forventet resultat i lønnsforhandlinger, skal dette opplyses i tilsettingsbrevet/arbeidsavtale.

Innplassering i lønnskapitler

Innplassering av stillinger skjer etter følgende inndeling med referanse i HTA:

3.4.1 Toppledere (rådmann, ass.rådmann, kommunalsjef og personalsjef)

3.4.2 Virksomhetsledere med delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar (enhetsledere)

3.4.3 Ledere med delegert budsjett-, økonomi- *eller* personalansvar (avdelingsledere)

4 Innplasseringen skal skje iht de sentrale lønns- og stillingsbestemmelser basert på beregnet ansiennitet, utdannelse og stillingskrav. Det kan mao ikke gis tilleggsansiennitet eller innplasseres i stillinger med høyere utdanningsnivå enn det som er reelt dokumentert.

5 Personer som innplasseres i kpt 5 ved nyansettelse skal tilfredsstille kravet om høyere utdanning. Ved avvik på kravet om høyere utdanning skal dette dokumenteres. Personalfunksjonen og tillitsvalgte skal involveres i beslutningen.

Fastsetting av lønn

Inntreden i stilling

Fastsettelse av lønn i forbindelse med inntreden i ny stilling, som omfattes av HTA kpt 4, skal som hovedregel gjøres med utgangspunkt i gjeldende satser i HTA for garantilønn og tillegg for ansiennitet. Unntaksvis kan det fastsettes høyere lønn, men det skal da dokumenteres særskilt hvilke vurderinger som er gjort. Vurderingene skal alltid være knyttet opp til prinsippene for lønnsfastsettelse i HTA kpt 4.0.

Fastsettelse av lønn i stillinger som omfattes av HTA kpt 3 og 5 foretas etter en individuell vurdering, men på bakgrunn av de nevnte prinsipper for lønnsfastsettelse iht HTA kpt 5.3.

Lønnsutvikling

Lønnsutviklingen for den enkelte arbeidstaker fastsettes utover dette gjennom sentrale og lokale forhandlinger. Arbeidstakere som er innplassert i HTA kpt 3 og 5 skal som gruppe sikres en lønnsutvikling tilsvarende den generelle lønnsveksten for kommunal sektor i Norge.

Etter-/videreutdanning

Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges og det skal gis et lønnstillegg etter nærmere fastsatte satser dersom pr fullførte 30 stp/fsp når dette er skriftlig avtalt med arbeidsgiver unntatt i de tilfeller der etterutdanningen kvalifiserer til en høyere stillingsgruppe. Evt studiepermisjon med eller uten lønn og økonomisk støtte utover dette og bindingstid skal framgå av avtalen.

Det skal spesielt stimuleres til utdanning som har mål å heve utdanningsnivået og som fører til en høyere stillingsgruppe, jfr de sentrale lønns- og stillingsbestemmelsene i HTA kpt 4. Undervisningspersonalet har automatisk opprykk etter bestemmelsene i HTA vedlegg 6.

Midlertidige lønnsendringer

Behov for midlertidig lønnsendringer kan gjøre seg gjeldende i forbindelse med prosjektstillinger, fungeringer, vikariat, engasjement eller andre midlertidig endringer av oppgaver/ansvar som anses for å være på av større omfang/nivå enn i den faste stillingen. Drøfting med tillitsvalgte. Med høyere nivå menes:

- Vikariat, fungering eller konstituering i stilling som ligger på et høyere organisasjonsnivå
- Stillingen blir tillagt et delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar som den ikke har fra før
- Stillingens grunnpreg endres midlertidig som følge av større faglig ansvar i forbindelse med prosjekter eller engasjementer

Midlertidig lønnsendring på høyere nivå skal vurderes i samråd med personalfunksjonen.

Lønnsvurderingskriterier

Kompetanse

Kompetanse brukt som argument for økt lønn, forutsetter at kompetansen er etterspurt av arbeidsgiver, og at den anvendes i den funksjonen arbeidstaker eller er relevant for framtidige aktuelle oppgaver. To typer kompetanse kan vurderes :

- Formalkompetanse: Kompetanse som er opparbeidet gjennom fullført utdanning som videregående skole, fagbrev, fagskole, høyskole- og universitetsutdanning og spesialisering.
- Realkompetanse : Opparbeidet kompetanse gjennom relevant erfaring for stillingen.

Oppgaver og ansvar

Lønnsvurderingskriteriet omfatter de arbeidsoppgaver og det ansvar som naturlig ligger til den enkelte stilling i henhold til arbeidsavtalen. Dette omfatter følgende faktorer :

- Ansvar (økonomi, personell, brukere, selvstendig fagansvar)
- Kompleksitet (krav til faglige/skjønnsmessige vurderinger, koordineringsbehov, bredden på fagområdet)

For stillinger i HTA kpt 4 vil disse vurderingene ta utgangspunkt i de kompetansekrav som normalt kreves for gjeldende stillingsgruppe. Hvis oppgavekompleksiteten og/eller ansvaret er utover det som kan forventes vil dette være gjenstand for en nærmere vurdering ift lønn.

Innsats og resultat

Dette lønnsvurderingskriteriet tar utgangspunkt i de forventninger/krav som ligger til den aktuelle stillingen som sådan. Dette omfatter i utgangspunktet innsats eller resultat som er oppnådd over tid og ikke enkeltstående hendelser. Kriteriet skal benyttes for alle ledere med resultatansvar. Utover dette skal kriteriet brukes unntaksvis, der det også forutsettes at både arbeidsgiver og aktuelle tillitsvalgte er enig om bruken av det i det enkelte tilfelle.

Følgende faktorer kan knyttes opp til en vurdering av innsats og resultat :

- Ledere : personalledelse, brukertilfredshet, økonomi, resultat, tverrfaglig innsats, evne til å utvikle kompetanse og tjenestetilbud, fokus på inkludering, helse, miljø og sikkerhet, bidrag til intern mobilitet og fremme heltidskultur.
- Ledere og medarbeidere som har arbeidet i definerte prosjekter
- Andre: innsats over tid der enkeltmedarbeidere som er pådrivere og initiativtakere godt utover det som forventes i stillingen. Kriteriet kan også benyttes til personer som utmerker seg i særlig grad gjennom hyppig å ta ekstra ansvar for å opprettholde og utvikle et tilfredsstillende tjenestetilbud, bl.a. gjennom å bistå ved ressursmangel og utstrakt opplæring/veiledning av andre medarbeidere.

Markedshensyn

Noen stillingsgrupper er mer markedsutsatte enn andre, og en kan oppleve at personer er særlig etterspurte som følge av deres kompetanse. Det avgjørende om en skal ta reelle markedshensyn er hvor gode muligheter det er for å erstatte/rekruttere den aktuelle kompetansen og hvor kritisk den anses for å være. Dette innebærer at en kan ta markedshensyn for arbeidstakergrupper/enkeltmedarbeidere i nøkkelstillinger og/eller lovpålagte tjenester med særlige rekrutteringsutfordringer

Lønnsskjevheter som følge av kommunesammenslåing

- Punktet gjelder inntil plan for lønnsharmonisering er gjennomført, der en må forholde seg til prinsippene som blir fastsatt i nevnte plan.
- Forskjeller i lønn som kommer som følge av etterutdanning, særskilt ansvar, lønn som følge av tidligere stiling på høyere nivå, samt lønnstillegg knyttet til utfordringer med å tiltrekke og beholde kompetanse i de tidligere kommunene videreføres som individuelle avtaler i Orkland kommune og skal ikke regnes som en lønnsskjevhet som følge av kommunesammenslåing.

Andre kriterier som kan påvirke lønnsfastsettelse for kap. 4 og 5

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og lønnsmessige relasjoner. Ved lokale forhandlinger må både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen vurdere om slike forhold er tilstede.

Retningslinjer ved lokale lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger gjennomføres i henhold til de til enhver tid gjeldende forhandlingsbestemmelser fastsatt i avtaleverket og vedlegg 3 til Hovedtariffavtalen: “Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk”.

Kpt 4 og 5 har virkningstidspunkt 1.mai så lenge ikke annet blir avtalt mellom partene. Kpt 3 har virkningstidspunkt 1. januar.

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 ansatte.