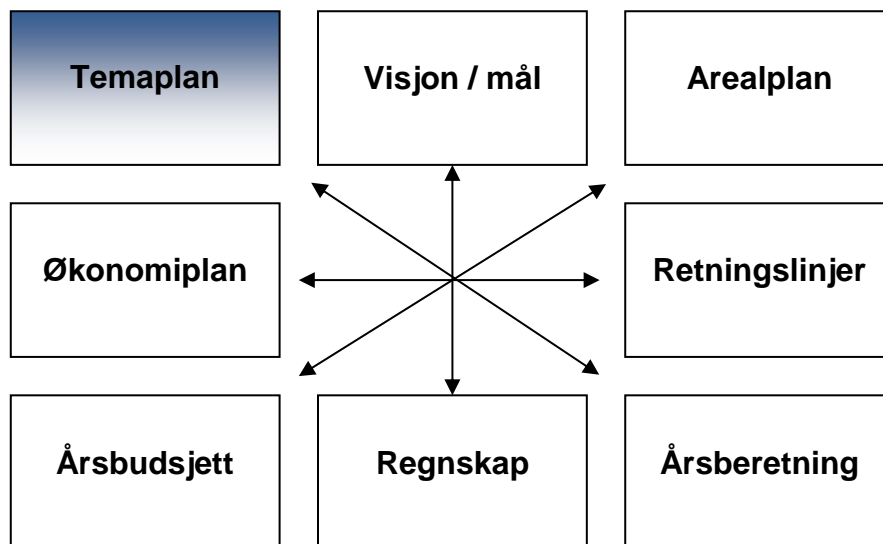




Kommuneplan for Grane Kommune



Lønnspolitisk plan 2024-2027



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	3
2	MÅL FOR DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN	4
3	LOKAL LØNNFASTSETTELSE	5
	3.1. Lønns plassering ved nyansettelser	5
4	LØNNFORHANDLINGER	6
	4.1. Forhandlingskapitler	6
	4.2. Forhandlingsutvalg	6
	4.3. Prosedyrer og verktøy	6
	4.4. God forhandlingskikk	6
	4.5. Lønnspolitisk drøftingsmøte	7
	4.6. Fortrolig informasjon – Etikk	7
	4.7. Hensynet til uorganiserte	7
	4.8. Lønnsamtaler	8
	4.9. Formidling av resultat av lønnsforhandlingen	8
5	LOKALE FORHANDLINGER	9
	5.1. Lokale forhandlinger etter HTA Kapittel 3	9
	5.2. Lokale forhandlinger etter HTA Kapittel 4	10
	5.3. Lokale forhandlinger etter HTA Kapittel 5	11
6	KRITERIER FOR LØNNFASTSETTELSEN	12
	6.1. Generelle lønnspolitiske kriterier	12
	6.2. Lederlønn	13
7	KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING	14
	7.1. Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning	14
	7.2. Uttelling og virkningstidspunkt for kompetanse – Etter-/videreutdanning	14
	7.3. Lønn for studenter under utdanningsforløpet – Grunnutdanning	14
8	ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNFASTSETTELSEN	15
	8.1. Beholde og rekruttere arbeidstakere	15
	8.2. Kompensasjon	15
	8.3. Funksjonstillegg	15
	8.4. Seniorpolitikk / Livsfasetilpasninger	16
9	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING	16
	9.1. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling	16
	9.2. Ferie / Ferievikariat	16
	9.3. Konstituering	17
10	OMPLASSERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING	17
	10.1. Fratreden / Overgang til annen stilling i kommunen	17
11	Evaluerings	17
12	VEDLEGG	18
	1. Rutiner for lokale forhandlinger etter HTA Kap. 3, 4 og 5	18
	2. Kravskjema for arbeidstakere	19
	3. Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale	20

1. Innledning

Med lønnspolitikk forstår vi en målrettet bruk av lønn som virkemiddel for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere, videre å stimulere til økt produktivitet og effektivitet.

Planen skal være rullerende og et arbeidsverktøy for iverksetting av kommunens lønnspolitikk.

Fleksibilitet og en allsidig tjenesteproduksjon er et behov og et krav fra kommunens innbyggere. Dette krever at arbeidsgivere har medarbeidere med evne og vilje til læring, omstilling og nytenking, samt motivasjon for tverrfaglig samarbeid. Lønnspolitikken skal ivareta organisasjonens behov for kvalifisert arbeidskraft og medarbeidernes krav på likeverdig vurdering og behandling.

Grane kommune ønsker å stå for en lønnspolitikk som er fremtidsrettet. Den skal fortelle om høye ambisjoner og klare krav til kvalitet og innsats. Disse kravene skal defineres så tydelig som mulig, og lønnspolitikken skal være kjent for alle.

Kriteriene for individuell lønnsvurdering må være forståelige og mest mulig presise. Arbeidsgiverrepresentantene på alle nivå må være i stand til å vurdere medarbeiderne sine så objektivt som mulig. De skal også være tydelige både i tilrådinger i forbindelse med lønnsforhandlinger og i tilbakemeldinger til sine medarbeidere.

Like viktig som lønn vil det være med jobbutvikling, kompetanseutvikling, karriereutvikling og ulike former for velferdsordninger.



2. Mål for den lokale lønnspolitikken

Lokal lønnspolitikk skal bidra til at Grane kommune rekrutterer, utvikler og beholder ansatte med den kompetansen som er nødvendige for å ivareta kommunens oppgaver og ansvar.

Lønnspolitikken skal stimulere til at ansatte utvikler sine kunnskaper, holdninger og ferdigheter, og på denne måten bygge opp ny kompetanse for å møte de utfordringene kommunen blir stilt overfor.

Lønnspolitikken skal også bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Grane kommune til en attraktiv arbeidsgiver.

Lønnspolitikken er en del av Grane kommunes samlede arbeidsgiverpolitikk og er forankret i følgende kriterier:

- Grane kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse
- Lønn skal stå i forhold til ansvar, oppgaver, realkompetanse og utdanningskrav, jfr. HTA § 3.2.
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling og virke slik at alle behandles likt, i vurdering av lønn og avansement.

Grane kommune er gjennom sitt medlemskap i KS bundet til å følge de sentrale lønnsoppgjørene og de avtalene som følger av disse.

Dette skjer i første rekke gjennom Hovedtariffavtalen (HTA) og Hovedavtalen.



3. Lokal lønnsfastsettelse

Den lokale lønnsfastsettelsen skal omfatte:

- Lønnsfastsettelse ved tilsetting
- Lønnsfastsettelse ved interne opprykk
- Lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger i henhold til HTA
- Rett til lønnsamtale etter HTA

3.1. Lønnplassering ved nye ansettelser

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysning, der det skal fremgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale og ut fra bestemmelsene i HTA.

Stillingens ansvars- og funksjonsområde skal være vurdert før utlysning og arbeidstakerens kvalifikasjoner skal være vurdert før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner i forhold til stillingens innhold vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse og ansvar.

Lønn ved tilsetting vurderes etter følgende kriterier:

- Behov ved enheten (kompetansebehov, endringer i oppgaver, etc.)
- Formell kompetanse av relevans for stillingen
- Reell kompetanse og selvstendighet i forhold til stillingsbeskrivelsen
- Grad av lederansvar og myndighet

Erfaringer og oppnådde resultater i tidligere stillinger

4. Lønnsforhandlinger

4.1. Forhandlingskapitler

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse. Hvert andre år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger senere i året, og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i kapittel 3 og kapittel 5.

4.2. Forhandlingsutvalg

Det administrative forhandlingsutvalget består av kommunedirektør, HR sjef og kommunalsjefer.

Det politiske forhandlingsutvalget er Formannskapet, som fastsetter kommunedirektørens lønn.

4.3. Prosedyrer og verktøy

Arbeidsgiver har ansvar for å foreta lønnsvurdering av alle ansatte uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Arbeidstakere har kun anledning å fremme krav om lønnsforhandlinger dersom de er fagorganisert og kravet skal fremmes gjennom den arbeidstakerorganisasjonen de er medlem av. Med mindre partene har blitt enige om noe annet skal lønnsforhandlingene foregå mellom arbeidsgivers forhandlingsutvalg og den ansattes tillitsvalgte.

Tillitsvalgt eller personer som selv er tilknyttet en organisasjon som ikke har noen lokal representant, kan enten velge å la seg representere av en annen organisasjonstillitsvalgt eller benytte seg av egen organisasjons sentrale ledd.

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg har ansvar for planlegging av forhandlingene i samråd med organisasjonene.

Det er ikke ønskelig at det forhandles lønn for seg selv.

4.4. God forhandlingskikk

Grane kommune følger vedlegg 3 i HTA om «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingskikk». Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

4.5. Lønnspolitisk drøftingsmøte

Drøftingsmøtene er hjemlet i HTA § 3.2.1.

Følgende saker skal tas opp:

- Grunnlaget for forhandlingene – sentrale føringer og anbefalinger, virkningstidspunkt.
- Lokale føringer.
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Lokal lønnspolitikk og kriterier.
- Lønnspolitiske hensyn, herunder vurderinger om det er grunnlag for spesielle prioriteringer.
- Gjennomføring av forhandlingene, framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat.
- De økonomiske rammer og pottberegning, lønnsstatistikk etc.
- Avklare om organisasjonene vil benytte hovedsammenslutningsmodellen.
- Valg av tvisteløsning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene.
- Forholdet til uorganiserte



4.6. Fortrolig informasjon - Etikk

All informasjon rundt de lokale forhandlinger skal være ryddig både for medarbeidere, organisasjonene og arbeidsgiver.

Ved forhandlingene gjelder taushetsplikt, det vil si at vurderinger som kommer fram før, under og etter forhandlingene ikke skal bringes videre.

Resultatet av forhandlingene kan bekjentgjøres før det foreligger signerte protokoller mellom partene, etter avtale.

4.7. Hensynet til uorganiserte

Arbeidsgiver har ansvar for å se til at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning er sikret en lønnsutvikling.

4.8. Lønnsamtaler

Hovedtariffavtalens bestemmelser legges til grunn og betyr at alle ansatte i kapittel 3, 4 og 5 som ber om det, gis tilbud om å få gjennomført en lønnsamtale med arbeidsgiver. I tillegg kan ansatte i alle kapitler be om lønnsamtale etter HTA kapittel 3.2.2, med begrunnelse i manglende lønnsutvikling.

Det er en forutsetning at ledere er kjent med og følger Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsforhandlinger/-reguleringer og vår lokale lønnspolitikk.

4.9. Formidling av resultat av lønnsforhandlingen

Det er HR sjef eller forhandlingsleder som orienterer om resultatet, etter avtale.



5. Lokale forhandlinger

5.1. Lokale forhandlinger etter HTA Kapittel 3.4. – Ledere

Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. Ledere omfattet av kapittel 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling. Forhandlinger bør gjennomføres i tidsrommet 01.05 og 01.10 hvert år.

STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4.1

- Kommunedirektør
- Kommunalsjefer

Forhandlingsrutiner

- Forhandlinger gjennomføres en gang pr. år.
- Kommunedirektørens lønn fremforhandles av et politisk forhandlingsutvalg.
- Kommunedirektøren forestår forhandlingene for øvrige toppledere.

Ledere skal som hovedregel lønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak kan gjøres for arbeidstakere med spesialutdanning. Lønnsnivå ved konstituering i lederstillinger vurderes individuelt i hvert enkelt tilfelle.

Forhandlingsbestemmelser

Kommer partene ikke til enighet ved forhandling, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4.2

Kapittel 3.4.2 gir bestemmelser om avlønning for ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.

I Grane kommune gjelder dette:

- Økonomisjef
- HR sjef
- Enhetsledere

Forhandlingsrutiner

- Forhandlinger gjennomføres en gang pr. år.
- Forhandlingene gjennomføres av kommunedirektør/HR sjef

Ledere skal som hovedregel lønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak kan gjøres for arbeidstakere med spesialutdanning. Lønnsnivå ved konstituering i lederstillinger vurderes individuelt i hvert enkelt tilfelle.

Forhandlingsbestemmelser

Oppnås ikke enighet avgjøres tvisten ved lokal nemnd (jfr. HA del A § 6.2).

5.2. Lokale forhandlinger etter HTA Kapittel 4

STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

Hovedtariffavtalen gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende kapittel 4 B og 4 C. Stillinger som inngår i dette kapittelet har tariffestet lønnsnivå, og får sin generelle lønnsutvikling ivaretatt gjennom sentrale og lokale lønnsforhandlinger.

Forhandlingsrutiner

- Gjennomføres i henhold til sentralt avtalte frister og rammer.
- Forhandlingene gjennomføres av kommunedirektøren.

Forhandlingsrutiner – Særskilte forhandlinger etter HTA Kapittel 4.2.2 / 5.2

- Særskilte forhandlinger kan gjennomføres med bakgrunn i endret stillingsbeskrivelse eller arbeidsgivers behov for å beholde særskilt kompetanse (minst 50 % endring i stilling)
- Grane kommune vil sette relativt strenge krav til å imøtekomme krav etter kapittel 4.2.2 som ikke har grunnlag i endret stillingsbeskrivelse.
- Forhandlingene gjennomføres av kommunedirektør/HR sjef

Forhandlingsbestemmelser

Forhandlingsbestemmelsene i kapittel 4 A gjelder stillinger i kapittel 4 B og 4 C.

LOKALE FORHANDLINGER (4.A.1) :

Til lokale forhandlinger i kapittel 4 blir det avsatt en sentralt avtalt pott. Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som godkjenner pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.1.

Oppnås det ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter anbefaler fornyet lokal behandling eller definere endelig løsning på tvisten. Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3.

Hvis en hel gruppe arbeidstakere tilhørende kapittel 4 B og 4 C er blitt løftet i lokale forhandlinger og det fremgår tydelig av protokollen at det gjelder hele gruppen, tilbys samme lønn ved ansettelse av arbeidstakere som tilhører samme gruppe. Dette gjelder tilsvarende hvis det er gitt funksjonstillegg til en hel gruppe.

SÆRSKILTE FORHANDLINGER (4.A.2) :

Partene kan bli enige om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- Det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning – papirer/vitnemål må leveres leder som videresender til personal/servicetorg/ lønn for endring og registrering i personalmappen.

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2

5.3. Lokale forhandlinger etter HTA Kapittel 5

STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

I følge Hovedtariffavtalen forutsettes det som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning ved plassering i stillingskodene i kapittel 5. oversikt over stillinger i kap. 5: se HTA.

Forhandlingsrutiner

- Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til hovedtariffavtalens bestemmelser:
- Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.
- Forhandlinger gjennomføres en gang pr. år.
- Forhandlingene gjennomføres av kommunedirektør og HR.

Forhandlingsbestemmelser

Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt.

ÅRLIG LØNNSFORHANDLING (5.2):

Ved den årlige lønnsreguleringen etter 5.2 skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 01.05 og 01.10 hvert år.

Oppnås ikke enighet kan tvisten ankes inn for behandling i formannskapet eller pendelvoldgift.

ANNEN LØNNSREGULERING (5.3):

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over ordinær forhandling.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøfting mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.



6. Kriterier for lønnsfastsettelsen

En viktig forutsetning for å bruke lønn som personalpolitisk virkemiddel er at kriteriene for lønnsfastsettelsen er kjent og forstått av de ansatte. Dette innebærer at kriteriene må være stabile over tid, selv om de kan vektlegges ulikt avhengig av variasjoner i kommunens utfordringer, prioriteringer og målsettinger. Lønnsfastsetting ved tilsetting vektlegger utdanning og erfaring.

6.1. Generelle lønnspolitiske kriterier

Grane kommune legger vekt på følgende kriterier i lønnsfastsettelsen:

Kriterie 1 - Ansvar og Oppgaver

- Ansvar for løsning av nye oppgaver.
- Krav til selvstendighet, problemløsning, utvikling og nytenkning i stillingen.
- Spesielle funksjoner som er tillagt stillingen eller arbeidstakeren.
- Endringer i stillingens ansvar og arbeidsoppgaver over tid.

Kriterie 2 - Kompetanse

(I henhold til kommunens behov/kompetanseplan)

Gjennomført kompetanseheving kan gi grunnlag for endret lønnsnivå når kompetansehevingen er:

- Relevant for stillingen og blir brukt i arbeidet.
- Gjør den tilsatte bedre kvalifisert for jobben.
- Gir den tilsatte nødvendig kompetanse i tråd med kommunens framtidige behov.

Kriterie 3 - Innsats og Resultater

- Arbeidstakerens innsats for å oppnå mål relatert til stillingsbeskrivelse eller andre styringsdokument.
- Effektivitet og kvalitet i tjenesteproduksjon.
- Endringsvillig og fleksibel, gjør en innsats for å forbedre rutiner og praksis, for eksempel evne og vilje til å ta i bruk ny teknologi.
- Samarbeidsvillig: Evne og vilje til å lytte til andre og dele kunnskap og erfaringer, åpenhet for tverrfaglig arbeid og for å finne helhetlige løsninger.
- Engasjert, serviceinnstilt og brukerorientert.
- Positive bidrag til arbeidsmiljøet.

Kriterie 4 - Markeds- og Rekrutteringssituasjonen

- Konkurransedyktig lønnsnivå.
- Rekrutteringsmuligheter til denne type stillinger.

Behov for å beholde medarbeidere med kompetanse som er særlig viktig for organisasjonen Rekrutteringssituasjonen og framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov skal drøftes årlig mellom partene ihht. HTA kapittel 3.2

Kriterie 5 - Likelønn

- Alle behandles likt i vurdering av lønn og avansement (HTA, kap. 3.2)
- Unngå eller oppheve uønskede lønnsforskjeller der følgende ellers er likt:
 - ✓ Utdanningsnivå
 - ✓ Ansiennitet/erfaring
 - ✓ Ansvar
 - ✓ Størrelse på grupper man er satt til å lede

Kriterie 6 - Livsfasetilpasninger / Seniorlønn

- Beholde ønsket kompetanse.
- Motivere til fortsatt yrkesaktivitet.

6.2. Lederlønn

De generelle lønnspolitiske kriteriene og bestemmelsene i Hovedtariffavtalen kap. 3.4 skal legges til grunn for vurdering av lederlønn. I tillegg skal følgende kriterier legges til grunn for lederstillinger:

Kriterie 1 - Ledelse

- Ivaretar enhetens kontakt med brukere og samfunn.
- Ser utfordringene i framtida og iverksetter tiltak.
- Tar ansvar og bidrar aktivt til enhetens og kommunens mål.
- Etablerer hensiktsmessige informasjonsrutiner og beslutningsstrukturer.
- Tar ansvar i kritiske situasjoner og på tvers av fagområder.

Kriterie 2 - Personal

-
- Sørger for målrettet kompetanseutvikling.
- Har tilstrekkelig og systematisk dialog med medarbeiderne.
- Oppmuntrer medarbeiderne til å komme med sine ideer til forbedring.
- Arbeider aktivt for medarbeidernes utvikling.
- Skaper innsikt om endringsbehov i organisasjonen.

Kriterie 3 - Økonomi

- Gode rutiner for økonomistyring og oppfølging av disse.
- God ressursforvaltning.
- Økonomisk oversikt.

Kriterie 4 - Brukere

- Søker helhetlige og tverrfaglige løsninger.
- Ser behov utenom eget fagområde.
- Utøver god brukerdiallog.

Utvikler sin tjeneste enhet i samsvar med de styringssignaler som er fastsatt og i tråd med brukernes interesser.

7. Kompetanse – Læring og utvikling

Grane kommune ønsker at ansatte videreutvikler sin kompetanse. Det forutsettes at det bygger på den ansattes grunnutdanning og at en arbeider innen fagfeltet. Hvilke fag som er relevant og prioritert vurderes av kommunalsjef/HR sjef ihht. Kompetanseplan / kommunens behov.

7.1. Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning

Det er et kriterium for å få uttelling for kompetanse at det er inngått skriftlig avtale/søknad, med arbeidsgiver før påbegynt etter-/videreutdanning. I enheter der det er utarbeidet kompetanseplaner skal uttelling for etter-/utdanning i tillegg til avtale være i henhold til disse.

Vurderingen skjer etter følgende kriterier:

- Om utdanningen er relevant i forhold til stilling.
- Om det er utdanning som er etterspurt/ønsket av arbeidsgiver.
- Om vedkommende bruker kompetansen i utførelsen av stillingen. Om vedkommende tidligere har fått lønnsuttelling for en lignende kompetanse skal det ikke gis på nytt.
- Vurdering vil også innbefatte en vurdering av vedkommende sin utførelse av nåværende stilling.

7.2. Uttelling og virkningstidspunkt for kompetanse – Etter-/videreutdanning

Kompetanse	Studiepoeng	Beløp
Relevant videreutdanning tatt ved høyskole eller universitet ihht. kommunens kompetanseplan	Master (Fullført)	Kr. 40.000,-
	60 studiepoeng eller tilsvarende	Kr 20.000,-
	30 studiepoeng eller tilsvarende	Kr 10.000,-

Hvis utdanningen medfører endring av stillingskode, gis ikke lønnstillegget. Ledere er unntatt denne bestemmelsen.

7.3. Lønn for studenter under utdanningsforløpet - Grunnutdanning

Studenter ved universitet eller høyskole som arbeider i kommunen, lønnes høyere enn garantilønn dersom utdanningen de tar er relevant for stillingen.

Studenter	Ekstra lønn (pr. år)
Bestått 1 år	+ 5.000,-
Bestått 2 år	+ 10.000,-
Bestått 3 år	+ 15.000,-
Bestått 4 år	+ 20.000,-

Må levere dokumentasjon for fullført utdanning.



8. Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelse

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og sammenlignbare stillinger.

Åpenbare skjevheter

Åpenbare skjevheter kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse, eller mellom grupper av ansatte.

Markedsmessige forhold

Avhengig av markedet vil det i noen tilfeller være ansatte eller grupper av ansatte som må lønnes høyere for at kommunen skal kunne konkurrere med det private næringslivet eller andre offentlige institusjoner.

Sammenlignbare stillinger

Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse.

Lønnsmessige relasjoner

Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse.

8.1. Beholde og rekruttere arbeidstakere

Grane kommune vil i de tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, forhandle om endret lønns plassering.

Det samme gjelder når det er snakk om å hente inn og rekruttere nødvendig kompetanse.

Denne type forhandlinger må skje raskt slik at et eventuelt tilbud om endret lønns plassering kan bli presentert i tide.

Ved slike forhandlinger er det ikke ankerrett. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas som det endelige resultatet.

8.2. Kompensasjon

Lederkompensasjon

Stillinger som defineres som særlig uavhengig stilling (Kommunen skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene) med et helhetlig lederansvar kan innvilges kompensasjon på inntil 10 fridager pr. år som kompensasjon for unntak for overtidsbestemmelsene ihht. drøfting. Alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner, jfr. HTA's bestemmelser i kap. 6.3.

8.3. Funksjonstillegg

En funksjon defineres som en tidsbegrenset og ekstraordinær oppgave som ikke naturlig hører til den stillingen man skal ivareta. Tillegget innehas så lenge man har funksjonen.

- Funksjonsoppgaver og tillegg kan opprettes etter forhandlinger mellom partene. Oppnås ikke enighet skal arbeidsgivers avgjørelse gjelde.

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjoner og godtgjørelse gjelder arbeidsgivers siste tilbud.

8.4. Seniorpolitikk / Livsfasetilpasninger

Seniorpolitikken i Grane kommune bygger på en grunnholdning om at seniorer er en ressurs med verdifull kompetanse som vi trenger, og at mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele yrkeslivet. Seniorpolitikk er en naturlig del av Grane kommunes personalpolitikk.

Alle ansatte har adgang til å søke tilpasset stillingsstørrelse (Arbeidsmiljøloven § 10-2).
Ansatte over 60 år har rett til én uke ekstra ferie (Ferie-loven § 5).

Seniorpolitikken inntreder fom. fylte 62 år.

Ansatte mellom 62 – 66 år kan hvert år velge mellom:

- kr. 10.000,- ekstra årlig i 100 % stilling fram til pensjonsalder; inntil maks kr. 50.000,-.
- I stedet for tillegget kan det velges en ekstra friuke (5 dager) i 100 % stilling.

Ansatte mellom 67 - 70 år:

Gis en ekstra friuke (5 dager) i 100 % stilling.

Leder/ansatte har ansvaret for å følge dette opp og det skal utarbeides en skriftlig dokumentasjon som leveres Personal og Økonomi.

9. Stedfortredertjeneste / Konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste (HTA § 13.1).

9.1. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. (Hovedtariffavtalen § 13.2)

9.2. Ferie / Ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat. (Hovedtariffavtalen § 13.3)

9.3. Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenstedag slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen. (HTA § 13.4).

10. Omplussing / Overgang til annen stilling i kommunen

Ved omplussing på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakers forhold, skal arbeidstaker beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning, jfr. HTA kapittel 1, § 3.4.1.

10.1. Fratreden / Overgang til annen stilling i kommunen

Ved overgang til annen stilling ved søknad gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommende sin lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling.

Arbeidstakere som etter avtale med kommunen går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen, jfr. HTA kapittel 1, § 3.4.2.

11. Evaluering

Planen evalueres etter hvert hovedtariffoppgjør og etter gjennomført lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver har ansvar for at dette følges opp.

Planen behandles i Administrasjonsutvalget og vedtas av Kommunestyret.

Planen skal revideres hvert 4. år (følger Kommunestyreperioden).

Vedlegg

Vedlegg 1 – Rutiner for lokale forhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5

Lokale forhandlinger skal gjennomføres etter vedlegg 3 i HTA – God forhandlingskikk

Tidspunkt	Hva	Husk
Januar - Mars	Kommunedirektøren drøfter årlige satsingsområder/fokusområder med kommunalsjefene/enhetsledere, i forhold til Lønnspolitisk plan.	HTV-møte + ledere
Januar - Juni	Kommunalsjefer/Enhetsledere gjennomgår data i Lønn- og personalsystemet for å sikre at all informasjon er korrekt. Frist 1. juni hvert år. Det gjelder: - Utdanningskoder - Stilling, stillingskoder og stillingsprosent - Enhet - Riktige tillegg - Rett postering i regnskapet - Medarbeidersamtaler	
Juni - Sept.	Arbeidsgiver innkaller og har ansvar for å avholde og gjennomføre drøftingsmøte for kapittel 3, 4 og 5 (kap. 4: ved lokale forhandlinger). Drøftingsmøtet avholdes når sentrale forhandlinger (hoved- eller mellomoppgjør) er avsluttet. Tema for drøftingsmøte: - Gjennomgang av evalueringsmøte etter forrige forhandling - Hvem omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til uorganiserte - Gjennomgang av lokal lønnspolitikk - Drøfting av kriterier. Tydelige prioriteringer fra partene - Hvilken statistikk og lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene - Rutiner for informasjon om forhandlingsresultater - Hvem inngår i beregningsutvalget som fastsetter pottens størrelse (gjelder kapittel 4). Her møter en representant fra arbeidsgiver, og en representant fra hver av de to største fagorganisasjonene	
Høst	Innsending av krav til arbeidstakerorganisasjonene	
September	- Frist for innsending av individuelt begrunnede krav etter kriterier drøftet i drøftingsmøte. Arbeidstakerorganisasjonens forhandlingsutvalg skal oppgis sammen med kravene. - Kravene sendes ut til kommunens forhandlingsutvalg som vurderer kravene individuelt, ut i fra begrunnede kriterier. kommunalsjefen skal prioritere kravene og gi begrunnelse for dette. Skjema for vurdering sendes sammen med krav .	Skjema for vurdering justeres etter kriterier fastsatt i drøftingsmøte
September/ Oktober	- På bakgrunn av kommunalsjefens vurderinger, og innkomne krav, leverer arbeidsgiver første tilbud. Tilbudet skal begrunnes - Tidsplan gis ut samtidig som første tilbud - Gjennomføring av forhandlinger. Alle krav og tilbud skal gis skriftlig Det skal settes av god nok tid til kvalitetssikring av resultater Arbeidstakerorganisasjonene skal få mulighet til å føre gjensidig kontroll med resultatet (gjelder kapittel 4)	
Etter forhandlingen	Underskriving av protokoll. Underskriving utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten. Arbeidsgiver informerer tillitsvalgte om resultater og skriver brev til ansatte som har fått medhold.	Protokollen fra lokale forhandlinger er omfattet av off. lova.

Vedlegg 2. Kravskjema

Lønnskrav - Arbeidstaker

SØKER:	1. Søker:		
	Navn:		
	Adr./ Postnr. / Poststed:		
	E-postadresse:		
	Mobil- / Telefonnr.:		

ARBEID:	2. Arbeidsforhold:		
	Avdeling / Tjenestested		
	Stillingsbenevnelse:	Ansattnummer:	
	Ansatt år:	Stillingskode:	
	Årslønn i 100 % stilling:	Stillingsstørrelse:	
	Organisert i fagforening:		

LØNNS- KRAV	3. Krav om endret lønn / stilling		
	Stillingsbenevnelse	Stillingskode:	
	Årslønn i 100 % stilling:	Stillingsstørrelse:	
	Begrunnelse for kravet: Nedenfor er de lønnspolitiske kriteriene i kommunen listet opp. Sett kryss ved ett eller flere og grunngi kravet. Se rettledning på baksiden av skjemaet.		
	KRITERIUM	SETT KRYSS	BEGRUNNELSE (Ved langfattet begrunnelse, fyll på eget ark)
	1. Ansvar og oppgaver		
	2. Kompetanse		
	3. Innsats og resultater		
	4. Markeds- og rekrutterings- situasjonen		
	5. Likelønn		
6. Seniortillegg			
UNDER- SKRIFT:	STED / DATO	SIGNATUR	

KRAVSKJEMA SENDES TIL DEN LOKALE TILLITSVALGTE

Krav ihht. HTA kap. _____

Prioritet nr.:

(fylles ut av fagforeningene)

Sign. Fagforening

Vedlegg 3. Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale

Lønnsamtalens formål er å avklare forventninger mellom medarbeider og leder i forhold til kriteriene lønnspolitikken bygger på. Både medarbeider og leder må forberede seg til lønnsamtalen. Slik spørsmålene er formulert i denne veiledningen er de rettet til arbeidstakeren.

Leder må også forberede seg slik at det kan gis tilbakemeldinger til den ansatte på hvert enkelt punkt. Spørsmålene i veiledningen er generelle og kan omformuleres slik at de blir mer konkret i forhold til medarbeiderens arbeidssituasjon.

Arbeidstaker må uansett få anledning til å forberede seg til lønnsamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

Det føres referat fra samtalen som arkiveres i medarbeiders personalmappe.

Fakta grunnlag til samtalen

- Medarbeiders lønnsutvikling gjennom lokale lønnsoppgjør to siste år.
- Har medarbeider fått ny real - /formalkompetanse i løpet av de to siste årene som han/hun ikke har fått lønsmessig uttelling for, herunder kurs, videreutdanning, intern opplæring eller annet? Til diskusjon i lønnsamtalen.
- Hvilke endringer i arbeidsforholdet har du opplevd i løpet av de to siste årene (omorganisering, endring i arbeidsoppgaver/ansvarsområder/fullmakter, verv, annet)
- Opplever du skjevheter i lønn i forhold til kjønn eller til andre du kan sammenligne deg med?
- Hva har medvirket til at du har nådd/ikke nådd opp til de individuelle målsettinger du og din leder har satt for deg?
- Hvordan har du bidratt til å oppnå målsettingene for vår virksomhet?
- Hvilke initiativ har du tatt til å forbedre arbeidsform og/eller oppgaveløsning?
- Leverer du arbeidsoppgavene innen tidsfrister?
- Hva er din vurdering av kvaliteten på resultatet i oppgavene du utfører?
- Hva er ditt ansvar for at du kan oppnå en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?
- Hvordan kan arbeidsgiver bidra til at du oppnår en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?
- Andre forhold du ønsker å ta opp i denne samtalen?

