

LØNNSPOLITISK DOKUMENT FOR VESTBY KOMMUNE

REVIDERT VÅEN 2018

1. INNLEDNING

Dette dokumentet bygger på lønnspolitisk handlingsplan fra 2002, og er revidert i 2010, 2016 og nå i 2018. Revidert dokument er bygget opp slik at det er konkret og enklere å forholde seg til for arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Dette dokumentet skal gi føringer for de lokale forhandlinger i Vestby kommune og være et utgangspunkt på 3.2-drøftingsmøtet og under selve forhandlingene.

Vestby Kommune er gjennom HTA gitt anledning til å utøve en lokal lønnspolitikk, i første rekke ifm. med ansettelser og lokale lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken skal sikre sammenhengen mellom lønn og stillingens ansvar og innhold, og arbeidstakerens kompetanse og innsats. Lønnspolitikken kan også utformes med sikte på å rekruttere og beholde kvalifiserte ledere og medarbeidere.

Gjennom dette dokumentet ønsker kommunen å sikre helhet, kontinuitet og strategisk arbeid i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger og lønnsfastsetting.

Arbeidsgiver har i samhandling med arbeidstakerorganisasjonene ønsket å skape og uttrykke en lokal lønnspolitikk der det er oppslutning om hovedlinjene, og som i rimelig grad gir forutsigbare, forståelige og akseptable resultater ved fastsettelse og forhandlinger om lønn.

Lønnspolitisk dokument inngår i Vestbys arbeidsgiverstrategi, og skal være et verktøy for ledere i sin utførelse av arbeidsgiverrollen. Likeså er lønnspolitikken en del av fagforeningenes lønnsstrategi.

Den omforente lønnspolitikken skal sikre felles praksis når det gjelder lønn ved tilsetting og ved lokale forhandlinger. Den bidrar til at den enkelte medarbeider har kunnskap om kommunens lønnsystem og gir mulighet for å kunne forstå hvordan egen lønn fastsettes og påvirkes.

Lønnspolitikken er ett av flere virkemidler for å sikre kvalifiserte og motiverte medarbeidere, samt et bidrag for å stimulere til økt produktivitet og effektivitet. Lønnspolitikken skal bidra til at alle ansatte føler seg verdsatt.

2. MÅLET MED LOKAL LØNNSPOLITIKK

Lønnen skal vurderes ut fra de kriterier og prinsipper som partene er enige om og som er nedfelt i HTA, og i dette dokumentet. Lønnspolitikken skal sikre gode prosesser i det lønnspolitiske arbeidet i kommunen.

- Vestby kommune skal kunne tilby en lønn som gjør det mulig å rekruttere og beholde medarbeidere med de ønskede kvalifikasjoner og ønsket kompetanse.
- De ansatte skal lønnes i samsvar med oppgaver og ansvar tillagt stillingen og i forhold til utdanning og erfaring.
- Lønnen skal oppleves som mest mulig rettferdig og stimulere til positiv arbeidsinnsats.
- Lønnen skal bidra til å motivere og belønne kompetanse, dyktighet og resultater.
- Lønnspolitikken skal gi eldre arbeidstakere en rimelig lønnsutvikling jfr. VK's seniorpolitiske rammebetingelser.

- Lønnsnivået i Vestby kommune skal ligge på et konkurransedyktig nivå.
- Lønnspolitikken skal stimulere til kontinuerlig kompetanseutvikling og være et verktøy for å motvirke kjønnsmessige lønnsforskjeller.

3. VIRKEOMRÅDE

Lønn blir fastsatt lokalt ved ansettelser, ved tariff-forhandlinger og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen. Lønnspolitisk dokument for Vestby kommune er et supplement til hovedtariffavtalen. Den lokale lønnspolitikken omfatter alle ansatte, knyttet til forhandlingskapitlene.

Kap. 3.4.1: omfatter rådmannens ledergruppe;
Økonomisjef, Personal- og organisasjonssjef, RO-ledere.

Kap. 3.4.2: omfatter enhetslederne;
Partene er enige om at ledere i Vestby kommune som innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi og personalansvar, plasseres i kapittel 3.4.2 Det gjelder primært de funksjonene som pr i dag er plassert i stillingskode 9451, 9453, 9451 og rektorer i 9951.

Kap. 4: omfatter hovedtyngden av ansatte i kommunen.

Kap. 5: omfatter de stillingene som er definert i HTA som Kap 5 stillinger, hovedsakelig arbeidstakere med mer enn 3 års utdanning.

4. KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSE

Partene er enige om at følgende kriterier skal vurderes i forbindelse med lønsfastsettelse ved tilsetting og ved forhandlinger lokalt:

Ved ansettelse og lokale forhandlinger;

- Stillingens plassering i organisasjonen.
- Stillingens kompleksitet og ansvarsområde.
- Den enkeltes utdanning, realkompetanse og kompetanseutvikling.
- Lønnsnivå i forhold til konkurrerende arbeidsgivere.
- Egnethet og dokumenterte resultater.
- Behovet for å rekruttere og beholde arbeidskraft.
- Initiativ, ansvar eller kreativitet ut over det som tilligger stillingen.

For ledere spesielt;

- Forholdet til de man skal lede.
- Ledererfaring og lederutdanning.
- Utøvelse av lederskap.
- Oppnådde resultater.

5. VIRKEMIDLER FOR LOKALE FORHANDLINGER

Følgende virkemidler kan nyttes:

- Generelle tillegg til alle som er omfattet av forhandlingene.
- Tillegg til grupper av arbeidstakere.
- Funksjonstillegg.
- Justering av minstelønn.
- Endring av ansiennitetsstiger.

- Individuelle tillegg.
- Lønnstillegg for å inspirere arbeidstakere til å ta relevant tilleggsutdanning.
- Ansiennitetsopprykk til yrkesgrupper for å rekruttere til yrker der kommunen mangler kvalifiserte arbeidstakere.

6. LIKESTILLING

Partene skal i felleskap forsikre seg om at de overordnede lønnspolitiske kriterier blir brukt på en kjønnsnøytral måte, slik at menn og kvinner vurderes på et likt grunnlag. I vurdering av lønn og avansement behandles kvinner og menn likt. Forhandlingspartene skal være bevisst på at de samlede prioriteringer ikke gir en lokal lønnsutvikling som medfører kjønnsmessige skjevheter som ikke kan forklares med stillingens innhold eller individuelle kriterier.

7. PROSESS FOR GJENNOMFØRING AV LOKAL LØNNSPOLITIKK

7.1. Etikk i forhandlingsprosessen

- Forhandlingene skal gjennomføres i en høflig og god tone mellom likeverdige parter.
- Opplysninger som framkommer i løpet av forhandlingsprosessen om individuelle krav og tilbud skal behandles konfidensielt.
- Generelle krav og tilbud kan legges frem for egne medlemmer.
- Opplysninger som framkommer om enkeltpersoner i løpet av forhandlingsprosessen skal ikke bringes videre.
- Dersom det foreligger lønnskrav på noen som selv deltar i en forhandlingsdelegasjon, skal partene normalt vurdere om vedkommende skal fratre når eget krav behandles.
- Alle parter har taushetsplikt med hensyn til krav og tilbud på navn som legges fram under forhandlingsmøtene. Det er resultatet av forhandlingene som skal gjøres kjent, dvs. protokollen.

7.2. Årlige lokale forhandlinger

Forhandlingene føres på grunnlag av en selvstendig lokal lønnspolitikk og lokale føringer, jfr. HTA. Forhandlingene føres en gang i kalenderåret med virkning fra avtalt dato.

7.3. Lønnspolitisk drøftingsmøte jfr. HTA Kap 3.2.1

Før de årlige forhandlingene starter skal det gjennomføres et eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter mellom partene. Dersom annet ikke avtales, skal det holdes særskilte drøftingsmøter for henholdsvis HTA kap. 3.4.2, kap. 4 og kap.5. I drøftingsmøte gjennomgår man blant annet erfaringer fra tidligere forhandlinger, forhandlingsforløp, gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning, hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte, arbeidstakere i adopsjons- eller fødselspermisjon som har rett til å fremme krav og gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger samt lokal lønnspolitikk og kriterier.

Videre drøftes hvordan eventuelle sentrale føringer skal følges opp, evt. andre føringer som partene blir enige om, og andre lønnspolitiske forhold i virksomheten, f. eks. prioriteringer ift. kriteriene.

Om en eller flere av partene opplever store utfordringer i forhold til rekruttering av spesielle ansattgrupper/faggrupper/ledere kan dette tas opp når som helst, eller i lønnspolitisk drøftingsmøte. Et av rådmannens virkemidler er å bruke midler utenom de som er hjemlet i tariffoppgjøret.

Det avtales hvilke informasjonsrutiner som skal følges i forbindelse med resultatet av forhandlingene. Det må utarbeides gode rutiner som sikrer de ansatte informasjon om de årlige forhandlingene, og hvilken mulighet en har for å fremme krav.

Partene må klargjøre hvilken type tallmateriale som skal benyttes i forhandlingene. Samme type tallmateriale/statistikk bør brukes fra år til år slik at det blir mulig å sammenligne tallene og følge utviklingen.

Det skal utarbeides et referat fra det lønnspolitiske drøftingsmøtet.

7.4. Fremming av krav

Arbeidstakerne skal uavhengig av kapitteltilknytning ha mulighet for å fremme krav gjennom sin organisasjon. Organisasjonen er ansvarlig for å fremme krav for sine medlemmer på utarbeidede skjema (se vedlegg). De ansatte kan også levere kopi av sine krav til nærmeste leder. Lederne fremmer sine anbefalinger for sine ansatte oppover i systemet.

Krav som ikke gjelder enkeltpersoner, men ansattgrupper eller bestemte funksjoner, kan leveres uten å benytte nevnte skjema.

7.5. Evalueringssmøte

Partene bør komme sammen kort tid etter de årlige forhandlingene for å evaluere gjennomføringen av forhandlingene. Evt. forslag til forbedringer mv. skal nedfelles i et referat. Dette evalueringssmøtet skal skje i rådmannens månedlige møter med det tillitsvalgte.

7.6. Lederavlønning - jfr. HTA Kap 3.4

Rådmannens lønn fastsettes av formannskapet basert på lønnsamtale.

Rådmannen gjennomfører samtaler med de tillitsvalgte før lønnsoppgjøret for ledere i Kap 3.4.2. Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal være sikret en lønnsutvikling i tariffperioden. Vurdering av lederlønninger skal foretas en gang i året.

Lønn til arbeidstakere i Kap 3.4.1 bestemmes av rådmannen basert på lønnsamtale. For øvrige ledere nevnt under HTA Kap 3.4 fastsettes lønn etter forhandlinger.

Vestby kommune har de siste årene hatt utfordringer med å skaffe et bredt nok rekrutteringsgrunnlag for mellom- og toppledere, og må følgelig søke å prioritere en høyere lønnsutvikling for disse gruppene ved kommende lønnsoppgjør.

Hovedverneombud og hovedtillitsvalgt avlønnes i henhold til HTA Kap. 3.5.

7.7. Stillinger ihht. Kap 4: Lokale forhandlinger - jfr. Kap 4.A.1

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være slutført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt, basert på utregning fastsatt sentralt.

Ro-ledere fremmer samlet forslag til lønnsjustering i eget RO til forhandlingsutvalget, som vurderer og sammenstiller med de krav som er kommet inn vi organisasjoner og direkte fra uorganiserte.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

7.8. Stillinger ihht. Kap 5: Årlig lønnsregulering - jfr. HTA Kap 5.2

Fastsetting av lønn for disse stillingene foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, jfr. HTA Kap 5.0.

De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1.oktober hvert år. Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det også hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunen/fylkeskommunen/ bedriftens totale situasjon, herunder økonomi.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

8. ANDRE LØNNSREGULERINGER

8.1. Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.A.1 og 4.A.3, ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer 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.

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

8.2. Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønsplassering for den enkelte arbeidstaker.

Dette punktet innbefatter også utfordringer i forhold til rekruttering av ansattgrupper/faggrupper/ledere.

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

8.3. Kompetanse

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Merknad:

I henhold til kapittel 3.2 legges den lokale lønnspolitikken til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode eller i avansementsstilling i henhold til kriterier fastsatt i den lokale lønnspolitikken. Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter-/videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse, og utvikling av realkompetanse. Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.A.2.

8.4. Bonusavlønning - jfr. HTA Kap 3.6

Kommunen kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner i de enkelte tilfeller der bonusavlønning skal benyttes. Bonusavlønning dekkes innenfor den enkelte virksomhets budsjett.

9. AVSLUTNING

Dokumentet består i tillegg til hoveddokumentet av vedlegg som beskriver informasjon, rutiner og prosedyrer som er gjenstand for hyppig revisjon. Det er i 2012 utarbeidet egne rutiner for gjennomføring av lønnsamtaler i Vestby kommune. Gjeldende rutiner finnes i personalhåndboken pkt. 4.11 – Lønnsutvikling.

Dette dokumentet skal evalueres og eventuelt revideres årlig.