

HØRINGSUTTALELSER LØNNSPOLITISK PLAN

| | |
|---------|--|
| Side 1 | Akademikerforbundet – merknader med rødt i utkast til plan |
| Side 19 | Fagforbundet – merknader med rødt i utkast til plan |
| Side 35 | NSF – merknader med grønt i utkast til plan |
| Side 51 | Ergoterapeutforbundet |
| Side 53 | NITO |
| Side 55 | Utdanningsforbundet |
| Side 57 | Enhet BAG |
| Side 59 | Enhet eiendom |
| Side 61 | Sektor oppvekst |



Øyer
kommune



Øyer
kommune

LØNNSPOLITISK PLAN

2018 - 2021

| | |
|--|----|
| 1. Innledning | 1 |
| 2. Mål for lokal lønnspolitikk | 1 |
| 3. Kriterier for lønnsfastsettelsen | 2 |
| 3.1 Generelle lønnspolitiske kriterier..... | 2 |
| 3.2 Lederlønn | 3 |
| 4. Lokal lønnsfastsettelse..... | 4 |
| 4.1 Lokale forhandlinger | 4 |
| 4.2 Beholde og rekruttere arbeidstakere..... | 6 |
| 5. Rullering av planen | 6 |
| 6. Vedlegg | 7 |
| Vedlegg 1 – Forhandlingsprosessen..... | 7 |
| Vedlegg 2 – Kravskjema for arbeidstakere..... | 9 |
| Vedlegg 3 – Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale | 12 |
| Vedlegg 4 – Innplassering i stillingskode administrative stillinger..... | 13 |

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.

Den lokale lønnspolitikken skal sees i sammenheng med Øyer kommunes overordnede mål og strategier og være en integrert del av kommunens arbeidsgiverstrategi, vedtatt i kommunestyret i 25.01.2018.

Lønn som virkemiddel i rekruttering av arbeidskraft vil etter hvert bli mer synlig og viktig. Flexibilitet 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 nytenkning, samt motivasjon for tverrfaglig samarbeid. Lønnspolitikken skal ivareta organisasjonens behov for kvalifisert arbeidskraft og medarbeidernes krav på likeverdig vurdering og behandling.

Øyer 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 må arbeidsgiver definere 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 lønnsfastsettelse og i tilbakemeldinger til sine medarbeidere.

Lokal lønnspolitikk må sees i sammenheng med tiltak som er iverksatt for å tilrettelegge arbeidssituasjonen i ulike livsfaser.

2. MÅL FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

Overordna mål for Øyer kommunes lønnspolitikk er gitt i vedtatt arbeidsgiverstrategi.

Kommunen ønsker å være en attraktiv arbeidsplass med konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser.

- Lønnspolitikken skal vektlegge dyktighet, kvalitet, fleksibilitet og engasjement
- Lønnspolitikken skal virke rettferdig og stimulerende på arbeidsmiljøet
- Øyer kommune kan i gitte situasjoner legge vekt på individuell lønnsvurdering og lønnsfastsetting
- Øyer kommune skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi og sikre like muligheter for lønnsutvikling for kvinner og menn – **hvordan definere lik verdi?**

DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN SKAL OMFATTE:

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

Øyer 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. KRITERIER FOR LØNNFASTSETTELSEN

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.

3.1 GENERELLE LØNNSPOLITISKE KRITERIER

Øyer 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

Gjennomført kompetanseheving er 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 – DYKTIGHET, 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, evne og vilje til å blant annet 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

KRITERIE 5 – LIKELØNN

- Kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement (fra HTA, kap. 3.2)
- Unngå eller oppheve uønskede lønnsforskjeller

3.2 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 og sektor.
- Utøver god brukerdialog
- Utvikler sin enhet i samsvar med de styringssignaler som er fastsatt og i tråd med brukernes interesser.

4. LOKAL LØNNFASTSETTELSE

4.1 LOKALE FORHANDLINGER

FORHANDLINGER OM LØNN TIL TOPPLEDERE, HTA KAPITTEL 3.4.1

- Toppledergruppen i Øyer kommune består av rådmannen, leder for styring og kontroll, leder for økonomi, leder for HR/IKT og sektorlederne.
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år.
- Rådmannens lønn fremforhandles av et politisk forhandlingsutvalg.
- Rådmannen 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.

FORHANDLINGER OM LØNN TIL ANDRE LEDERE, HTA KAPITTEL 3.4.2/3.4.3

- Kapittel 3.4.2 omfatter enhetsledere.
- Kapittel 3.4.3 omfatter avdelingsledere.
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

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.

LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

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

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
- Øyer 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 rådmannen

LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

- Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale økonomiske situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.
- Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

4.2 BEHOLDE OG REKRUTTERE ARBEIDSTAKERE

ANNEN LØNNSREGULERING ETTER HTA KAPITTEL 4.2.3/5.3

- Øyer kommune vil ved behov forhandle om endret lønnplassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. 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 lønnplassering kan bli presentert i tide.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen

LØNSSAMTALE ETTER HTA KAPITTEL 3.2.2

Dersom en arbeidstaker ber om en lønnsamtale skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Lønnsamtalen gjennomføres av nærmeste leder. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det. Det presiseres at lønnsamtalen ikke er å anse som en forhandling om lønn.

5. RULLERING AV PLANEN

Lønnspolitisk plan revideres regelmessig etter initiativ fra arbeidsgiver og med vedtak i partssammensatt utvalg. Planen revideres hvert 4. år med vedtak i kommunestyret.

6. VEDLEGG

VEDLEGG 1 – FORHANDLINGSPROSESSEN

Øyer kommune følger retningslinjer for god forhandlingsskikk i henhold til HTA.

De sentrale tarifforhandlingene gjennomføres.

Lederstrukturen fastsettes lokalt, jfr. HTA kapittel 3.4.0.

Rådmannen orienterer sektorlederne om resultatet av de sentrale forhandlingene. **Sektorlederne – hva om organisasjonsmodellen endres og Øyer kommune går bort fra sektornivåmodell, bare stå lederne? Nærmeste leder bør også forhøres for lokale forhandlinger.** legger fram de lønnspolitiske utfordringene i sin enhet. De lokale partene avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte minst en gang per år. Rådmannen har ansvar for innkalling og gjennomføring. For kapittel 4 godkjennes beregningene av sentralt avtalt «pott». Møtet avholdes i rimelig god tid før de lokale forhandlingene starter. Felles prioriteringer konkretiseres med bakgrunn i sentrale føringer og gjennomgående lokale vurderinger.

Framdriftsplan for gjennomføring av forhandlingsprosessen avtales. Rådmannen skriver drøftingsprotokoll. Lønnsutvikling **og lønnsopplysninger** for de ulike gruppene skal gjøres kjent for alle parter i god tid før forhandlingene

Organisasjonene har ansvar for at kriteriene gjøres kjent for medlemmene. Arbeidsgiver har ansvar for at enhetslederne er kjent med kriteriene, slik at kriteriene på det enkelte arbeidssted konkretiseres. Arbeidsgiver har ansvaret for å informere ansatte som ikke er fagorganisert og for at kriteriene er tilgjengelige for alle ansatte.

Den enkelte arbeidstaker fremmer krav til sin organisasjon med individuelle begrunnelser i henhold til kriteriene. Kravskjema skal brukes.

Enhetslederne gjør prioriteringer av individuelle lønnstillegg for sine medarbeidere basert på medarbeideres **lønnskrav** og prioriteringer fra lønnspolitisk drøftingsmøte. Prioriteringer fra enhetslederne oversendes til rådmann v/HR innen avtalt frist. **Hvordan vet de lønnskravet? Krav blir sendt samme dag som første tilbud blir gitt. Kanskje endre formulering?**

Organisasjonene fremmer videre krav til arbeidsgiver innen avtalt frist. Kravet skal inneholde opplysninger om navn, samt begrunnelse jfr. kriteriene. Krav fra organisasjonene og tilbud fra arbeidsgiver utveksles samtidig. Første tilbud bør ikke omfatte over 50 % av den samlede potten.

Det gjennomføres deretter forhandlinger, jfr. god forhandlingsskikk iht HTA.

Rådmannen har ansvar for å utarbeide protokoller som underskrives etter at forhandlingene er sluttført. **Hva menes her? Underskrives protokollen med en gang eller venter de til alle organisasjonene er ferdig forhandlet? I HTA vedlegg 3 Gjennomføring av forhandlinger etter kap. 4 pkt. 4.2.1 står det : Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.**

Ved brudd skal rådmannen ta initiativ til tvisteløsning.

Arbeidsgiver informerer sektorlederne, enhetslederne og de uorganiserte om forhandlingsresultatet. Tillitsvalgte informerer på vegne av sin organisasjon sine medlemmer om forhandlingsresultat. **Det bør komme frem at nærmeste leder er den som skal informere sin ansatt om det foreligger særskilte grunner for at den ansatte ikke skal få lønnsforhøyelse. Dette bør ikke først komme frem under forhandlingene, men være formidlet til den ansatte før krav skal innleveres.** Tidspunkt for når informasjon skal gis til medlemmene om forhandlingsresultatet skal fastsettes i lønnspolitisk drøftingsmøte.

Etter at forhandlingene er avsluttet foretar partene evaluering av forhandlingsprosess og resultat. Lønnspolitiske utfordringer som ikke er løst i årets forhandlinger oppsummeres i møtereftrat.

HVEM OMFATTES AV FORHANDLINGENE

Alle ansatte i kap. 3, 4 og 5. Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men får sin lønsplassering vurdert av arbeidsgiver i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgivers fastsettelse av lønn gjelder. Arbeidstakere i permisjon er med i forhandlingene på lik linje med alle andre. Arbeidstakere tilsatt etter 1.mai i forhandlingsåret skal ikke omfattes av forhandlingene, tilsvarende gjelder for vikarer.

KJØREREGLER FOR FORHANDLINGENE

For å sikre likebehandling av ansatte i små og store organisasjoner kan ingen ansatte forhandle for seg selv. Små organisasjoner bør etablere forhandlingssammenslutninger slik at habiliteten ivaretas.

Forhandlingsutvalgene skal bestå av maksimum 3 personer.

Forhandlingene er lokale og det skal brukes fortrinnsvis lokale forhandlere.

VEDLEGG 2 – KRAVSKJEMA FOR ARBEIDSTAKERE

| | | |
|---|----------------------|--------------|
| ARBEIDSTAKERORGANISASJON: | | |
| KRAVET GJELDER FOR: | | |
| ETTERNAVN: | FORNAVN: | FØDSELSDATO: |
| VIRKSOMHET/AVDELING: | | ANSATTNR.: |
| NÅVÆRENDE STILLING/LØNN: | | |
| STILLINGSKODE: | STILLINGSBENEVNELSE: | |
| ÅRSLØNN I 100 % STILLING: | STILLINGSPROSENT: | |
| KRAV OM ENDRET STILLING/LØNN: | | |
| STILLINGSKODE: | STILLINGSBENEVNELSE: | |
| ÅRSLØNN I 100 % STILLING: | STILLINGSPROSENT: | |
| BEGRUNNELSE FOR KRAVET | | |
| Nedenfor er de lønnspolitiske kriteriene i kommunen listet opp. Sett kryss ved ett eller flere og grunngi kravet. Se rettleiding på baksiden av skjemaet. | | |
| Kriterium | Sett kryss | Begrunnelse |
| 1. Ansvar og oppgaver | | |
| 2. Kompetanse | | |
| 3. Innsats og resultater | | |
| 4. Markeds- og rekrutteringssituasjonen | | |
| 5. Likelønn | | |

Krav i hht. HTA kap. _____

Prioritet nr.: (fylles ut av fagforeningene)

VEILEDNING FOR UTFYLING AV KRAVSKJEMA

Kriteriene som er listet opp på kravskjemaet (1-5) inngår i kommunens lønnspolitiske plan og er kommunens lønnspolitiske kriterier. Disse er gjengitt nedenfor. Sett kryss ved ett eller flere av kriteriene og gi en kort begrunnelse for kravet. Skriv tydelig og vær nøye med at alle opplysningene i skjemaet er korrekte.

ØYER KOMMUNE LEGGER VEKT PÅ FØLGENDE KRITERIER I LØNSFASTSETTELSEN:

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

Gjennomført kompetanseheving er 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, 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

KRITERIE 5 – LIKELØNN

- Lik lønn for likt arbeid av samme verdi
- Unngå eller oppheve uønskede lønnsforskjeller

VEDLEGG 3 – VEILEDNING FOR GJENNOMFØRING AV LØNSSAMTALE

Lønssamtalens formål er å avklare forventninger mellom medarbeider og leder i forhold til kriteriene lønnspolitikken bygger på. Både medarbeider og leder må forberede seg til lønssamtalen. Slik spørsmålene er formulert i denne veiledningen er de rettet til arbeidstakeren. Leder må også forberede seg slik at han/hun kan gi 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. Han/hun må uansett få anledning til å forberede seg til lønssamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

Det føres referat fra samtalen som arkiveres i medarbeiders personalmappe.

Faktagrunnlag 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 lønssamtalen

- 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?

VEDLEGG 4 – INNPLASSERING I STILLINGSKODE ADMINISTRATIVE STILLINGER

6863 – SEKRETÆR:

Ansatte med videregående skole. **Krav til fagbrev siden det etter HTA er en fagarbeiderstilling?**
Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert.

6559 – KONSULENT:

Ansatte med videregående skole. **Krav til fagbrev siden det etter HTA er en fagarbeiderstilling?**
Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert. Ansvar for oppfølging av oppgaver med mindre kompleksitet.

6559 – KONSULENT 1:

Ansatte med 3-årig U/H - utdanning. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert. Ansvar for oppfølging av oppgaver med mindre kompleksitet.

7531 – SAKSBEHANDLER:

Ansatte med tre – årig U/H-utdanning. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter. Selvstendighet i arbeidsform. Ansvar for oppfølging av oppgaver med noe kompleksitet.

8530 - RÅDGIVER:

Krav til master/hovedfagsutdanning, etter særskilte vurderinger – tre-årig U/H-utdanning ~~og lang erfaring~~. Komplekse arbeidsoppgaver, selvstendig oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av saksområdet. Rettleder og veileder for andre medarbeidere. **Mener at og lang erfaring bør fjernes da stillingskode bør settes etter hvilken stilling en har og ikke om en har lang erfaring eller ikke. Hva er komplekse arbeidsoppgaver?**

SECRET



3020 ØYER - Tlf: 61 27 45 00 - Fax: 61 27 45 00 -



**Øyer
kommune**



**Øyer
kommune**

LØNNSPOLITISK PLAN

2018 - 2021

INNHold

| | |
|---|----|
| 1. Innledning | 1 |
| 2. Mål for lokal lønnspolitikk | 1 |
| 3. Kriterier for lønnsfastsettelsen | 2 |
| 3.1 Generelle lønnspolitiske kriterier..... | 2 |
| 3.2 Lederlønn | 3 |
| 4. Lokal lønnsfastsettelse..... | 4 |
| 4.1 Lokale forhandlinger | 4 |
| 4.2 Beholde og rekruttere arbeidstakere..... | 6 |
| 5. Rullering av planen | 6 |
| 6. Vedlegg | 7 |
| Vedlegg 1 – Forhandlingsprosessen..... | 7 |
| Vedlegg 2 – Kravskjema for arbeidstakere..... | 9 |
| Vedlegg 3 – Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale | 12 |
| Vedlegg 4 – Innplassering i stillingskode administrative stillinger | 13 |

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.

Den lokale lønnspolitikken skal sees i sammenheng med Øyer kommunes overordnede mål og strategier og være en integrert del av kommunens arbeidsgiverstrategi, vedtatt i kommunestyret i 25.01.2018.

Lønn som virkemiddel i rekruttering av arbeidskraft vil etter hvert bli mer synlig og viktig. Flexibilitet 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 nytenkning, samt motivasjon for tverrfaglig samarbeid. Lønnspolitikken skal ivareta organisasjonens behov for kvalifisert arbeidskraft og medarbeidernes krav på likeverdig vurdering og behandling.

Øyer 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 må arbeidsgiver definere 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 lønnsfastsettelse og i tilbakemeldinger til sine medarbeidere.

Lokal lønnspolitikk må sees i sammenheng med tiltak som er iverksatt for å tilrettelegge arbeidssituasjonen i ulike livsfaser. – burde kanskje vært definert noe om seniorpolitikk, eller henvisning til HTA 3.2.3 Seniorpolitiske tiltak.

2. MÅL FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

Overordna mål for Øyer kommunes lønnspolitikk er gitt i vedtatt arbeidsgiverstrategi.

Kommunen ønsker å være en attraktiv arbeidsplass med konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser.

- Lønnspolitikken skal vektlegge dyktighet, kvalitet, fleksibilitet og engasjement
- Lønnspolitikken skal virke rettferdig og stimulerende på arbeidsmiljøet
- Øyer kommune kan i gitte situasjoner legge vekt på individuell lønnsvurdering og lønnsfastsetting
- Øyer kommune skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi og sikre like muligheter for lønnsutvikling for kvinner og menn. - Hvordan definere arbeid av lik verdi? Hvem definerer eventuelt?

DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN SKAL OMFATTE:

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

Øyer 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. KRITERIER FOR LØNNFASTSETTELSEN

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.

3.1 GENERELLE LØNNSPOLITISKE KRITERIER

Øyer 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

Gjennomført kompetanseheving er 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 – DYKTIGHET, 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, evne og vilje til å blant annet 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

KRITERIE 5 – LIKELØNN

- Kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement (fra HTA, kap. 3.2)
- Unngå eller oppheve uønskede lønnsforskjeller

3.2 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 og sektor.
- Utøver god brukerdiallog
- Utvikler sin enhet i samsvar med de styringssignaler som er fastsatt og i tråd med brukernes interesser.

4. LOKAL LØNNFASTSETTELSE

4.1 LOKALE FORHANDLINGER

FORHANDLINGER OM LØNN TIL TOPPLEDERE, HTA KAPITTEL 3.4.1

- Toppledergruppen i Øyer kommune består av rådmannen, leder for styring og kontroll, leder for økonomi, leder for HR/IKT og sektorlederne.
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år.
- Rådmannens lønn fremforhandles av et politisk forhandlingsutvalg.
- Rådmannen 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.

FORHANDLINGER OM LØNN TIL ANDRE LEDERE, HTA KAPITTEL 3.4.2/3.4.3

- Kapittel 3.4.2 omfatter enhetsledere.
- Kapittel 3.4.3 omfatter avdelingsledere.
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

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.

LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

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

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
- Øyer 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 rådmannen

LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

- Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale økonomiske situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.
- Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

4.2 BEHOLDE OG REKRUTTERE ARBEIDSTAKERE

ANNEN LØNNSREGULERING ETTER HTA KAPITTEL 4.2.3/5.3

- Øyer kommune vil ved behov forhandle om endret lønnplassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. 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 lønnplassering kan bli presentert i tide.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen

LØNSSAMTALE ETTER HTA KAPITTEL 3.2.2

Dersom en arbeidstaker ber om en lønnsamtale skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Lønnsamtalen gjennomføres av nærmeste leder. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det. Det presiseres at lønnsamtalen ikke er å anse som en forhandling om lønn. – **Trenger siste setning å stå, det kommer frem i 3.2.2**

5. RULLERING AV PLANEN

Lønnspolitisk plan revideres regelmessig etter initiativ fra arbeidsgiver og med vedtak i partssammensatt utvalg. Planen revideres hvert 4. år med vedtak i kommunestyret.

6. VEDLEGG

VEDLEGG 1 – FORHANDLINGSPROSESSEN

Øyer kommune følger retningslinjer for god forhandlingskikk i henhold til HTA.

De sentrale tarifforhandlingene gjennomføres.

Lederstrukturen fastsettes lokalt, jfr. HTA kapittel 3.4.0.

Rådmannen orienterer sektorlederne om resultatet av de sentrale forhandlingene. Sektorlederne legger fram de lønnspolitiske utfordringene i sin enhet. De lokale partene avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte minst en gang per år. Rådmannen har ansvar for innkalling og gjennomføring. For kapittel 4 godkjennes beregningene av sentralt avtalt «pott». Møtet avholdes i rimelig god tid før de lokale forhandlingene starter. Felles prioriteringer konkretiseres med bakgrunn i sentrale føringer og gjennomgående lokale vurderinger.

Framdriftsplan for gjennomføring av forhandlingsprosessen avtales. Rådmannen skriver drøftingsprotokoll. Lønnsutvikling og **nødvendige lønnsopplysninger** for de ulike gruppene skal gjøres kjent for alle parter i god tid før forhandlingene

Organisasjonene har ansvar for at kriteriene gjøres kjent for medlemmene. Arbeidsgiver har ansvar for at enhetslederne er kjent med kriteriene, slik at kriteriene på det enkelte arbeidssted konkretiseres. Arbeidsgiver har ansvaret for å informere ansatte som ikke er fagorganisert og for at kriteriene er tilgjengelige for alle ansatte.

Den enkelte arbeidstaker fremmer krav til sin organisasjon med individuelle begrunnelser i henhold til kriteriene. Kravskjema skal brukes.

Enhetslederne gjør prioriteringer av individuelle lønnstillegg for sine medarbeidere basert på medarbeideres lønnskrav og prioriteringer fra lønnspolitisk drøftingsmøte. Prioriteringer fra enhetslederne oversendes til rådmann v/HR innen avtalt frist - **Stusser litt på formuleringen lønnskrav i dette avsnitt. Ved siste forhandlinger leverte organisasjonene krav samme dag som tilbud kom fra arbeidsgiver. Kanskje bytte lønnskrav med et annet ord i denne settingen?**

Organisasjonene fremmer videre krav til arbeidsgiver innen avtalt frist. Kravet skal inneholde opplysninger om navn, samt begrunnelse jfr. kriteriene. Krav fra organisasjonene og tilbud fra arbeidsgiver utveksles samtidig. Første tilbud bør ikke omfatte over 50 % av den samlede potten.

Det gjennomføres deretter forhandlinger, jfr. god forhandlingskikk iht HTA.

Rådmannen har ansvar for å utarbeide protokoller som underskrives etter at forhandlingene er sluttført. **Hva menes? Protokoll signeres umiddelbart, eller etter at alle organisasjonene har forhandlet? Når det gjelder kap. 4.2.1 lokal pott er det føringer i HTA, vedlegg 3 retningslinjer for lokale forhandlinger. «Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten»**

Ved brudd skal rådmannen ta initiativ til tvisteløsning.

Arbeidsgiver informerer sektorlederne, enhetslederne og de uorganiserte om forhandlingsresultatet. Tillitsvalgte informerer på vegne av sin organisasjon sine medlemmer om forhandlingsresultat. Tidspunkt for når informasjon skal gis til medlemmene om forhandlingsresultatet skal fastsettes i lønnspolitisk drøftingsmøte.

Etter at forhandlingene er avsluttet foretar partene evaluering av forhandlingsprosess og resultat. Lønnspolitiske utfordringer som ikke er løst i årets forhandlinger oppsummeres i møtereferat.

HVEM OMFATTES AV FORHANDLINGENE

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men får sin lønns plassering vurdert av arbeidsgiver i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgivers fastsettelse av lønn gjelder. Arbeidstakere i permisjon er med i forhandlingene på lik linje med alle andre. Arbeidstakere tilsatt etter 1.mai i forhandlingsåret skal ikke omfattes av forhandlingene, tilsvarende gjelder for vikarer.

KJØREREGLER FOR FORHANDLINGENE

For å sikre likebehandling av ansatte i små og store organisasjoner kan ingen ansatte forhandle for seg selv. Små organisasjoner bør etablere forhandlings sammenslutninger slik at habiliteten ivaretas.

Forhandlingsutvalgene skal bestå av maksimum 3 personer.

Forhandlingene er lokale og det skal brukes fortrinnsvis lokale forhandlere.

VEDLEGG 2 – KRAVSKJEMA FOR ARBEIDSTAKERE

| | | |
|--|----------------------|--------------|
| ARBEIDSTAKERORGANISASJON: | | |
| KRAVET GJELDER FOR: | | |
| ETTERNAVN: | FORNAVN: | FØDSELSDATO: |
| VIRKSOMHET/AVDELING: | | ANSATTNR.: |
| NÅVÆRENDE STILLING/LØNN: | | |
| STILLINGSKODE: | STILLINGSBENEVNELSE: | |
| ÅRSLØNN I 100 % STILLING: | STILLINGSPROSENT: | |
| KRAV OM ENDRET STILLING/LØNN: | | |
| STILLINGSKODE: | STILLINGSBENEVNELSE: | |
| ÅRSLØNN I 100 % STILLING: | STILLINGSPROSENT: | |
| BEGRUNNELSE FOR KRAVET | | |
| Nedenfor er de lønnspolitiske kriteriene i kommunen listet opp. Sett kryss ved ett eller flere og grunngi kravet. Se rettleddning på baksiden av skjemaet. | | |
| Kriterium | Sett kryss | Begrunnelse |
| 1. Ansvar og oppgaver | | |
| 2. Kompetanse | | |
| 3. Innsats og resultater | | |
| 4. Markeds- og rekrutteringssituasjonen | | |
| 5. Likelønn | | |

Krav i hht. HTA kap. _____

Prioritet nr.: (fylles ut av fagforeningene)

VEILEDNING FOR UTFYLING AV KRAVSKJEMA

Kriteriene som er listet opp på kravskjemaet (1-5) inngår i kommunens lønnspolitiske plan og er kommunens lønnspolitiske kriterier. Disse er gjengitt nedenfor. Sett kryss ved ett eller flere av kriteriene og gi en kort begrunnelse for kravet. Skriv tydelig og vær nøye med at alle opplysningene i skjemaet er korrekte.

ØYER KOMMUNE LEGGER VEKT PÅ FØLGENDE KRITERIER I LØNSFASTSETTELSEN:

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

Gjennomført kompetanseheving er 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, 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

KRITERIE 5 – LIKELØNN

- Lik lønn for likt arbeid av samme verdi
- Unngå eller oppheve uønskede lønnsforskjeller

VEDLEGG 3 – VEILEDNING FOR GJENNOMFØRING AV LØNSSAMTALE

Lønssamtalens formål er å avklare forventninger mellom medarbeider og leder i forhold til kriteriene lønnspolitikken bygger på. Både medarbeider og leder må forberede seg til lønssamtalen. Slik spørsmålene er formulert i denne veiledningen er de rettet til arbeidstakeren. Leder må også forberede seg slik at han/hun kan gi 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. Han/hun må uansett få anledning til å forberede seg til lønssamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

Det føres referat fra samtalen som arkiveres i medarbeiders personalmappe.

Faktagrunnlag 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 lønssamtalen

- 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?

VEDLEGG 4 – INNPLASSERING I STILLINGSKODE ADMINISTRATIVE STILLINGER**6863 – SEKRETÆR:**

Ansatte med videregående skole. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert.

6559 – KONSULENT:

Ansatte med videregående skole. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert. Ansvar for oppfølging av oppgaver med mindre kompleksitet.

6559 – KONSULENT 1:

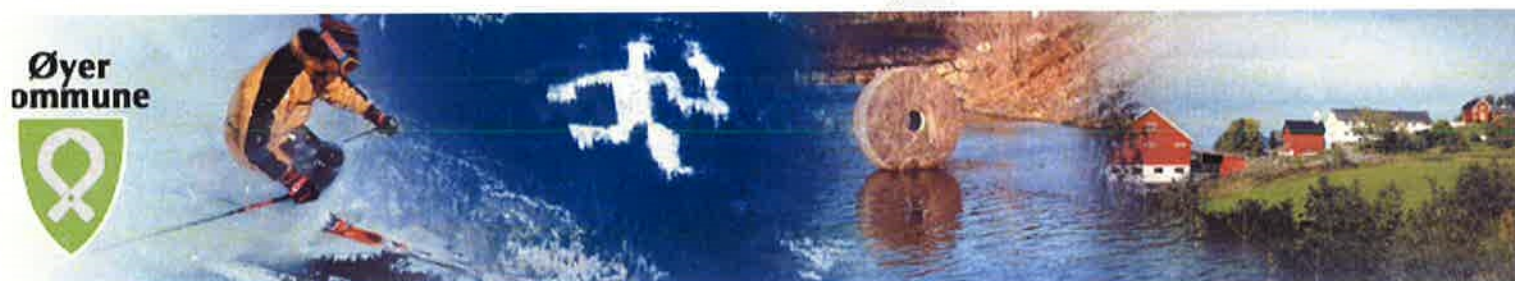
Ansatte med 3-årig U/H - utdanning. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert. Ansvar for oppfølging av oppgaver med mindre kompleksitet.

7531 – SAKSBEHANDLER:

Ansatte med tre – årig U/H-utdanning. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter. Selvstendighet i arbeidsform. Ansvar for oppfølging av oppgaver med noe kompleksitet.

8530 - RÅDGIVER:

Krav til master/hovedfagsutdanning, etter særskilte vurderinger – tre-årig U/H-utdanning og lang erfaring. Komplekse arbeidsoppgaver, selvstendig oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av saksområdet. Rettleider og veileder for andre medarbeidere.



2636 ØYER • Tlf: 61 27 45 00 • Fax: 61 27 45 99 • www.oyer.kommune.no

NSF



**Øyer
kommune**



**Øyer
kommune**

LØNNSPOLITISK PLAN

2018 - 2021

INNHOOLD

| | |
|--|----|
| 1. Innledning | 1 |
| 2. Mål for lokal lønnspolitikk | 1 |
| 3. Kriterier for lønnsfastsettelsen | 2 |
| 3.1 Generelle lønnspolitiske kriterier | 2 |
| 3.2 Lederlønn | 3 |
| 4. Lokal lønnsfastsettelse..... | 4 |
| 4.1 Lokale forhandlinger | 4 |
| 4.2 Beholde og rekruttere arbeidstakere..... | 6 |
| 5. Rullering av planen | 6 |
| 6. Vedlegg | 7 |
| Vedlegg 1 – Forhandlingsprosessen..... | 7 |
| Vedlegg 2 – Kravskjema for arbeidstakere..... | 9 |
| Vedlegg 3 – Veiledning for gjennomføring av lønssamtale | 12 |
| Vedlegg 4 – Innplassering i stillingskode administrative stillinger..... | 13 |

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.

Den lokale lønnspolitikken skal sees i sammenheng med Øyer kommunes overordnede mål og strategier og være en integrert del av kommunens arbeidsgiverstrategi, vedtatt i kommunestyret i 25.01.2018.

Lønn som virkemiddel i rekruttering av arbeidskraft vil etter hvert bli mer synlig og viktig. Flexibilitet 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 nytenkning, samt motivasjon for tverrfaglig samarbeid. Lønnspolitikken skal ivareta organisasjonens behov for kvalifisert arbeidskraft og medarbeidernes krav på likeverdig vurdering og behandling.

Øyer 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 må arbeidsgiver definere 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 lønnsfastsettelse og i tilbakemeldinger til sine medarbeidere.

Lokal lønnspolitikk må sees i sammenheng med tiltak som er iverksatt for å tilrettelegge arbeidssituasjonen i ulike livsfaser. **Hvilke tiltak er det som er iverksatt? Hvor står det? Seniorpolitiske tiltak? Burde det ikke stått noe om det i lønnspolitisk plan? I HTA kap 3.2.3 står følgende: Kommunen/ virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arb.taker til å stå lenge i arbeid.**

2. MÅL FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

Overordna mål for Øyer kommunes lønnspolitikk er gitt i vedtatt arbeidsgiverstrategi.

Kommunen ønsker å være en attraktiv arbeidsplass med konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser.

- Lønnspolitikken skal vektlegge dyktighet, kvalitet, fleksibilitet og engasjement **Hvordan måles dyktighet? Kriterier?**
- Lønnspolitikken skal virke rettferdig og stimulerende på arbeidsmiljøet
- Øyer kommune kan i gitte situasjoner legge vekt på individuell lønnsvurdering og lønnsfastsetting **Hvilke situasjoner er det som kan være gitte situasjoner?**

- Øyer kommune skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi og sikre like muligheter for lønnsutvikling for kvinner og menn. **Hva er arbeid av lik verdi? Eksempel på hva kommunen legger i dette? Hvordan måles dette? Gjelder det på tvers av sektorer?**

Her bør det være flere kulepunkter:

- **Motivere for kompetanseutvikling**
- **Motivere til mere heltid**
- **Beholde, utvikle og rekruttere**
- **Sikre kvalitativt gode tjenester.**

DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN SKAL OMFATTE:

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

Øyer 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. KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSEN

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.

3.1 GENERELLE LØNNSPOLITISKE KRITERIER

Øyer 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

Gjennomført kompetanseheving er 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 – DYKTIGHET, 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, evne og vilje til å blant annet 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

KRITERIE 5 – LIKELØNN

- Kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement (fra HTA, kap. 3.2)
- Unngå eller oppheve uønskede lønnsforskjeller

3.2 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

- Ivarretar 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 og sektor.
- Utøver god brukerdialog
- Utvikler sin enhet i samsvar med de styringssignaler som er fastsatt og i tråd med brukernes interesser.

4. LOKAL LØNNSFASTSETTELSE

4.1 LOKALE FORHANDLINGER

FORHANDLINGER OM LØNN TIL TOPPLEDERE, HTA KAPITTEL 3.4.1

- Toppledergruppen i Øyer kommune består av rådmannen, leder for styring og kontroll, leder for økonomi, leder for HR/IKT og sektorlederne.
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år.
- Rådmannens lønn fremforhandles av et politisk forhandlingsutvalg.
- Rådmannen 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.

FORHANDLINGER OM LØNN TIL ANDRE LEDERE, HTA KAPITTEL 3.4.2/3.4.3

- Kapittel 3.4.2 omfatter enhetsledere.
- Kapittel 3.4.3 omfatter avdelingsledere.
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

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.

LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

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

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
- Øyer 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 rådmannen

LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

- Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i

tariffområdet, kommunens totale økonomiske situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

- Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.
- Forhandlinger gjennomføres en gang per år.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

4.2 BEHOLDE OG REKRUTTERE ARBEIDSTAKERE

ANNEN LØNNSREGULERING ETTER HTA KAPITTEL 4.2.3/5.3

- Øyer kommune vil ved behov forhandle om endret lønns plassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. 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.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen

LØNSSAMTALE ETTER HTA KAPITTEL 3.2.2

Dersom en arbeidstaker ber om en lønnsamtale skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Lønnsamtalen gjennomføres av nærmeste leder. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det. Det presiseres at lønnsamtalen ikke er å anse som en forhandling om lønn. Den siste setningen står IKKE i HTA. Har kommunen mulighet til å føye den til, lage egen bestemmelse?

5. RULLERING AV PLANEN

Lønnspolitisk plan revideres regelmessig etter initiativ fra arbeidsgiver og med vedtak i partssammensatt utvalg. Planen revideres hvert 4. år med vedtak i kommunestyret.

6. VEDLEGG

VEDLEGG 1 – FORHANDLINGSPROSESSEN

Øyer kommune følger retningslinjer for god forhandlingsskikk i henhold til HTA.

De sentrale tarifforhandlingene gjennomføres.

Lederstrukturen fastsettes lokalt, jfr. HTA kapittel 3.4.0.

Rådmannen orienterer sektorlederne om resultatet av de sentrale forhandlingene. Sektorlederne legger fram de lønnspolitiske utfordringene i sin enhet. De lokale partene avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte minst en gang per år. Rådmannen har ansvar for innkalling og gjennomføring. For kapittel 4 godkjennes beregningene av sentralt avtalt «pott». Møtet avholdes i rimelig god tid før de lokale forhandlingene starter. Felles prioriteringer konkretiseres med bakgrunn i sentrale føringer og gjennomgående lokale vurderinger.

Framdriftsplan for gjennomføring av forhandlingsprosessen avtales. Rådmannen skriver drøftingsprotokoll. Lønnsutvikling for de ulike gruppene skal gjøres kjent for alle parter i god tid før forhandlingene

Organisasjonene har ansvar for at kriteriene gjøres kjent for medlemmene. Arbeidsgiver har ansvar for at enhetslederne er kjent med kriteriene, slik at kriteriene på det enkelte arbeidssted konkretiseres. Arbeidsgiver har ansvaret for å informere ansatte som ikke er fagorganisert og for at kriteriene er tilgjengelige for alle ansatte.

Den enkelte arbeidstaker fremmer krav til sin organisasjon med individuelle begrunnelser i henhold til kriteriene. Kravskjema skal brukes.

Enhetslederne gjør prioriteringer av individuelle lønnstillegg for sine medarbeidere basert på medarbeideres lønnskrav og prioriteringer fra lønnspolitisk drøftingsmøte. Prioriteringer fra enhetslederne oversendes til rådmann v/HR innen avtalt frist. Jeg får ikke dette til å stemme. Lønnskravene fra medlemmene leveres til HTV og leveres samlet inn til rådmann/HR samtidig som tilbud gis ut.

Organisasjonene fremmer videre krav til arbeidsgiver innen avtalt frist. Kravet skal inneholde opplysninger om navn, samt begrunnelse jfr. kriteriene. Krav fra organisasjonene og tilbud fra arbeidsgiver utveksles samtidig. Første tilbud bør (mener at det må stå SKAL istedenfor bør) ikke omfatte over 50 % av den samlede potten.

Det gjennomføres deretter forhandlinger, jfr. god forhandlingsskikk iht HTA.

Rådmannen har ansvar for å utarbeide protokoller som underskrives etter at forhandlingene er sluttført. SE HTA Vedlegg 3 gjennomføring av forhandlinger kap 4 pkt 4.A.1: Underskrivning av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten

Ved brudd skal rådmannen ta initiativ til tvisteløsning.

Arbeidsgiver informerer sektorlederne, enhetslederne og de uorganiserte om forhandlingsresultatet. Tillitsvalgte informerer på vegne av sin organisasjon sine medlemmer om forhandlingsresultat. Tidspunkt for når informasjon skal gis til medlemmene om forhandlingsresultatet skal fastsettes i lønnspolitisk drøftingsmøte.

Etter at forhandlingene er avsluttet foretar partene evaluering av forhandlingsprosess og resultat. Lønnspolitiske utfordringer som ikke er løst i årets forhandlinger oppsummeres i møtereferrat.

HVEM OMFATTES AV FORHANDLINGENE

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men får sin lønns plassering vurdert av arbeidsgiver i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgivers fastsettelse av lønn gjelder. Arbeidstakere i permisjon er med i forhandlingene på lik linje med alle andre. Arbeidstakere tilsatt etter 1.mai i forhandlingsåret skal ikke omfattes av forhandlingene, tilsvarende gjelder for vikarer.

KJØREREGLER FOR FORHANDLINGENE

For å sikre likebehandling av ansatte i små og store organisasjoner kan ingen ansatte forhandle for seg selv. Små organisasjoner bør etablere forhandlingssammenslutninger slik at habiliteten ivaretas.

Forhandlingsutvalgene skal bestå av maksimum 3 personer.

Forhandlingene er lokale og det skal brukes fortrinnsvis lokale forhandlere.

VEDLEGG 2 – KRAVSKJEMA FOR ARBEIDSTAKERE

| | | |
|---|----------------------|--------------|
| ARBEIDSTAKERORGANISASJON: | | |
| KRAVET GJELDER FOR: | | |
| ETTERNAVN: | FORNAVN: | FØDSELSDATO: |
| VIRKSOMHET/AVDELING: | | ANSATTNR.: |
| NÅVÆRENDE STILLING/LØNN: | | |
| STILLINGSKODE: | STILLINGSBENEVNELSE: | |
| ÅRSLØNN I 100 % STILLING: | STILLINGSPROSENT: | |
| KRAV OM ENDRET STILLING/LØNN: | | |
| STILLINGSKODE: | STILLINGSBENEVNELSE: | |
| ÅRSLØNN I 100 % STILLING: | STILLINGSPROSENT: | |
| BEGRUNNELSE FOR KRAVET | | |
| Nedenfor er de lønnspolitiske kriteriene i kommunen listet opp. Sett kryss ved ett eller flere og grunngi kravet. Se rettleiding på baksiden av skjemaet. | | |
| Kriterium | Sett kryss | Begrunnelse |
| 1. Ansvar og oppgaver | | |
| 2. Kompetanse | | |
| 3. Innsats og resultater | | |
| 4. Markeds- og rekrutteringssituasjonen | | |
| 5. Likelønn | | |

Krav i hht. HTA kap. _____

Prioritet nr.: (fylles ut av fagforeningene)

VEILEDNING FOR UTFYLING AV KRAVSKJEMA

Kriteriene som er listet opp på kravskjemaet (1-5) inngår i kommunens lønnspolitiske plan og er kommunens lønnspolitiske kriterier. Disse er gjengitt nedenfor. Sett kryss ved ett eller flere av kriteriene og gi en kort begrunnelse for kravet. Skriv tydelig og vær nøye med at alle opplysningene i skjemaet er korrekte.

ØYER 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

Gjennomført kompetanseheving er 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, 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

KRITERIE 5 – LIKELØNN

- Lik lønn for likt arbeid av samme verdi
- Unngå eller oppheve uønskede lønnsforskjeller

VEDLEGG 3 – VEILEDNING FOR GJENNOMFØRING AV LØNSSAMTALE

Lønssamtalens formål er å avklare forventninger mellom medarbeider og leder i forhold til kriteriene lønnspolitikken bygger på. Både medarbeider og leder må forberede seg til lønssamtalen. Slik spørsmålene er formulert i denne veiledningen er de rettet til arbeidstakeren. Leder må også forberede seg slik at han/hun kan gi 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. Han/hun må uansett få anledning til å forberede seg til lønssamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

Det føres referat fra samtalen som arkiveres i medarbeiders personalmappe.

Faktagrunnlag 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 lønssamtalen

- 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?

VEDLEGG 4 – INNPLASSERING I STILLINGSKODE ADMINISTRATIVE STILLINGER**6863 – SEKRETÆR:**

Ansatte med videregående skole. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert.

6559 – KONSULENT:

Ansatte med videregående skole. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert. Ansvar for oppfølging av oppgaver med mindre kompleksitet.

6559 – KONSULENT 1:

Ansatte med 3-årig U/H - utdanning. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert. Ansvar for oppfølging av oppgaver med mindre kompleksitet.

7531 – SAKSBEHANDLER:

Ansatte med tre – årig U/H-utdanning. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter. Selvstendighet i arbeidsform. Ansvar for oppfølging av oppgaver med noe kompleksitet.

8530 - RÅDGIVER:

Krav til master/hovedfagsutdanning, etter særskilte vurderinger – tre-årig U/H-utdanning og lang erfaring. Komplekse arbeidsoppgaver, selvstendig oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av saksområdet. Rettleider og veileder for andre medarbeidere.



2636 ØYER • Tlf: 61 27 45 00 • Fax: 61 27 45 99 • www.oyer.kommune.no

Annikken Reitan Borgstrand

Fra: Per-Rune Regstad
Sendt: tirsdag 15. mai 2018 12.43
Til: Annikken Reitan Borgstrand

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

Den lokale lønnspolitikken skal sees i sammenheng med Øyer kommunes overordnede mål og strategier og være en integrert del av kommunens arbeidsgiverstrategi, vedtatt i kommunestyre 25.01.2018.

Lønn som virkemiddel i rekruttering av arbeidskraft vil etter hvert bli mer synlig og viktig. Fleksibilitet og en allsidig tjenesteproduksjon er et behov og et krav fra kommunens innbyggere. Dette krev arbeidsgivere har medarbeidere med evne og vilje til læring, omstilling og nytenkning, samt motivasjon for tverrfaglig samarbeid. Lønnspolitikken skal ivareta organisasjonens behov for kvalifisert arbeidskraft og medarbeidernes krav på likeverdig vurdering og behandling.) ~

Øyer 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 må arbeidsgiver definere så tydelig som mulig og lønnspolitikken skal være likt for alle.

Lønnspolitisk plan

Pkt. 1 Hm, jeg har friskt i minne hva vi gjorde for noe år siden, som ikke var helt bra. Vi har vel også fortsatt etterdønninger etter dette. Noen av disse var helt klart feil ansettelse og med godtgjørelser som ikke sto i stil med den kompetanse og samarbeidsevne de viser/viste. Så dere bør kanskje tone dette ned litt. De bør faktisk bevise at de er verdt det!!!

Pkt. 2. jeg synes dette pkt. slår i "hjel" pkt. 1 Likeverdig osv..

Bedriftsgruppe ved Øyer kommune

INNSPILLET FRA NITO

Lønnspolitisk plan:

- Det savnes en klarer prioriterting over hva som vektlegges i fastsetting av lønn (utdanning, erfaring osv.)
- Nærmeste leder må komme med innspill til rådmann/enhetsleder ifm. lønnsforhandlinger. **Det er nærmeste leder som sitter med den daglige oppfølgingen/kontakten med den enkelte medarbeider.**
- Vedlegg 1: «Enhetslederne gjør prioriteringer av individuelle lønnstillegg for sine medarbeidere basert på medarbeideres lønnskrav og prioriteringer fra lønnspolitisk drøftingsmøte. Prioriteringer fra enhetslederne oversendes til rådmann v/HR innen avtalt frist:» **Krav og tilbud utveksles samtidig, enhetslederne vil ikke kunne ha noe lønnskrav fra medarbeiderne før dette.**
- Vedlegg 1: «Tillitsvalgte informerer på vegne av sin organisasjon sine medlemmer om forhandlingsresultat.» **Det er arbeidsgiver som fastsetter lønn og som også må stå ansvarlig for å informere om resultatet.**
- Seniorpolitikk: Det står ingenting i lønnspolitisk plan om seniorpolitikk, det vises til hovedtariffavtalen kap. 3.2.3.

Annikken Reitan Borgstrand

Fra: Gro Helen Kristensen
Sendt: torsdag 3. mai 2018 20.36
Til: Annikken Reitan Borgstrand
Kopi: Ådne Bakke
Emne: SV: Ang. lønnspolitisk plan

Hei, hei 😊

Det jeg kommer på, som jeg tror vi pratet om var lurt, er å henvise til dokument eller hvor i hovedtariffavtalen ting står, slik at alle lett kan finne det.

F.eks.

Kriterie 2 Kompetanse, så henviser vi til dokumentet: Protokoll for kompetansetillegg for kap.4.

Vedlegg 1

" Øyer kommune følger..... i henhold til" vedlegg 3, HTA. (da er det lettere å slå opp og finne, istedenfor måtte bla igjennom hele HTA)

Men jeg har et annet spørsmål som jeg har sett i vårt Vedlegg 1 Avsnitt som begynner med:

Enhetslederne gjør prioriteringer.....sektorledere skal vel også gjøre prioriteringer, så her bør det stå ledere ? (så vi dekker alle typer ledere) MEN videre står det at de skal gjøre prioriteringer basert på medarbeidernes lønnskrav.....? Skal alle ansatte nå levere lønnskrav både til sine organisasjoner og sine ledere?

Det er vel et motstridende utsagn i forhold til setningen vi har over med at den enkelte arbeidstager fremmer krav til sin organisasjon.....?

Under avsnitt: Framdriftsplan..... (fortsatt Vedlegg1) "Lønnsutvikling" og nødvendige lønnsopplysninger (står også i HTA,vedlegg3 og jmf. tidligere drøftingsprotokoller)

Så har jeg spørsmål til vedlegg 4 😊

6863-sekretær i hovedtariffavtalen så brukes begrepet fagarbeider, i vårt vedlegg står det ansatt med videregående skole...er det fordi vi ønsker utvide begrepet fagarbeider?

6559-konsulent og nå har vi tatt med konsulent 1 😊 MEN beskrivelsen av deres arbeidsoppgaver er helt lik? Vi må vel ha konsulent 1 med samme type arbeidsoppgaver som 7531-saksbehandler? Det er jo to typer stillinger som krever like lang utdanning, 3-årig U / H ?

Med vennlig hilsen 😊

Gro Helen Kristensen
 Leder / HTV Utdanningsforbundet Øyer
 Mobil 90945267

-----Opprinnelig melding-----

Fra: Annikken Reitan Borgstrand
 Sendt: søndag 29. april 2018 10.38
 Til: Gro Helen Kristensen <Gro.Helen.Kristensen@oyer.kommune.no>
 Kopi: Ådne Bakke <adne.bakke@oyer.kommune.no>
 Emne: Ang. lønnspolitisk plan

Hei.

Kan du sende meg oversikt over hva det var jeg skulle rettet som du hadde gitt beskjed om? Jeg var inne og sjekket høringsutkastet nå, og der har jeg rettet opp det med stillingskodene i vedlegget og henvisningen til HTA som du ville ha inn. Tar forbehold om at jeg har glemt noe annet, men da trenger jeg tydeligvis en påminnelse:)

Mvh Annikken

Sendt fra min iPhone

HØRING: Lønnspolitisk plan - Innspill fra BAG

- Det står i vedlegg at «Enhetslederne gjør prioriteringer av individuelle lønnstillegg for sine medarbeidere basert på medarbeideres lønnskrav og prioritering fra lønnspolitisk drøftingsmøte. Prioriteringer fra enhetslederne oversendes til rådmann v/HR innen avtalt frist». Dette må forutsette at enhetsledere får innspill fra avdelingsledere da enhetsledere ikke nødvendigvis jobber tett nok opp mot hver enkelt medarbeider.

Annikken Reitan Borgestrand

Fra: Torstein Hansen
Sendt: torsdag 3. mai 2018 15.29
Til: Annikken Reitan Borgestrand
Kopi: Arne Hjelmstadstuen; Helge Haugerud; Jo Torje Pålslrud; Kåre Nordby; Kåre Solbakken; Mikael Kvam; Ole Christian Mathisen; Stig Hagen; Bjørg Fossheim; Gerd Tove Nettet; Gunni Nymoen; Hilde Synnøve Solbakken; Inger Lise Skarpjordet; Jolanta Kornikiene; Kirsten Myhren; Laila Marstein; Manuela Zigelski; Mari Ann Hagen; Marina Aqupkova-Boyanova; Marit Engelstad; Mathilde Kråbøl; Nina Holmstedt; Safija Tiro; Solvår Bjørnhaug; Synnøve Slåsletten; Turid Lindstad; Unni Bente Fonstad
Emne: SV: HØRING: Lønnspolitisk plan

Hei, her er kommentarene fra enhet Eiendom etter at planen har vært ute til høring hos ansatte i enheten, og at planen er gjennomgått av ledende renholder Inger Lise og ledende vaktmester Kåre S sammen med meg:

- I vedlegg 2 fremkommer *virksomhet/avdeling*. Her burde vel også sektor vært nevnt?
- Gjennomgående bruk av enhet eller virksomhet
- Side 10 (vedlegg2: Kriterie nr 3 er ikke samsvarende med kriterie nr 3 i planen (side2)
- Side 13, vedlegg 4. Dette viser en oversikt med kommentarer/forskjeller mellom noen administrative stillinger. Burde det ikke følge en slik oppstilling for andre type stillinger også som brukes ute i tjenesteytingen?

Mvh

Torstein Hansen

Enhetsleder Eiendom
 Telefon: 612-68134
 Mobil: 951-77726
 E-post: torstein.hansen@oyer.kommune.no
www.oyer.kommune.no

Fra: Annikken Reitan Borgestrand
Sendt: 17. april 2018 08:55
Til: Enhetsledere i Øyer Kommune; Kommuneledelsen Øyer; Anita Lerfald Vedum; Augustin Oumboone; Berit Indbjør Larsen; Gro Helen Kristensen; Inger Marie Johnsgård; Inger Solbakken; Kåre Nordby; Marit Linnerud; Paula Strand; Per-Rune Regstad; Åshild Andresen
Emne: HØRING: Lønnspolitisk plan

Hei.
 Vedlagt er utkast til ny lønnspolitisk plan til høring.

Utkastet er utarbeidet av:
 Ådne Bakke, rådmann
 Annikken Reitan Borgestrand, leder HR og IKT
 Ingrid Rugsveen, enhetsleder
 Gro Helen Kristensen, HTV Utdanningsforbundet.

Eventuelle høringsinnspill sendes undertegnede **innen 18.mai**. Det tas sikte på sluttbehandling av planen i partssammensatt utvalg og kommunestyret i juni, slik at dette er klart til høstens lokale forhandlinger.

Med vennlig hilsen

Anniken Reitan Borgestrand
Leder for HR og IKT



Tlf: 990 15 267

E-post: annborge@oyer.kommune.no

www.oyer.kommune.no

Det gjøres oppmerksom på at besvarelser ved bruk av e-post kan bli journalført som offentlig post i tråd med kommunens rutiner.

Annikken Reitan Borgstrand

Fra: Heidi Melby
Sendt: mandag 7. mai 2018 11.36
Til: Annikken Reitan Borgstrand
Emne: Svar på høring om Lønnspolitiskplan og Retningslinjer for fleksibel arbeidstid

Hei

Her er svaret fra oppvekstsektoren:

Lønnspolitiskplan: Svaret må sendes til Rådmann og Annikken innen 18.mai

Delte meninger om det er for mange kriterier, men det viktigste er at de må være tydelige nok og det mener vi at de ikke er. Det er vanskelig å være objektiv! De tre sidene med kriterier bør ikke komme først. Under punkt 2- Mål for lokal lønnspolitikk: Vi foreslår at mål nummer 3 og 4 bør bytte plass for rekkefølgen gir noen signaler om prioriteringene.

Øyer kommune bør ha et eget punkt om seniorpolitikk.

Retningslinjer for fleksibel arbeidstid: Vi synes ikke retningslinjene passer inn ute i enhetene, men mere for administrasjon og merkantile personer.

Det er ikke samsvar i teksten i punkt 3- arbeidstid og siste avsnitt under punkt 7-overtidsarbeid. Under punkt 6 - Tidsoverføring og avspasering av plusstimer: For oppvekstsektoren er 1.august en bedre dato å forholde seg til når det gjelder overføring av plusstimer.

Med vennlig hilsen

Øyer kommune

Heidi Melby

Enhetsleder Vidarheim barnehage

Tlf: 612 68231

Mob: 90404375

E-post: heidi.melby@oyer.kommune.no

