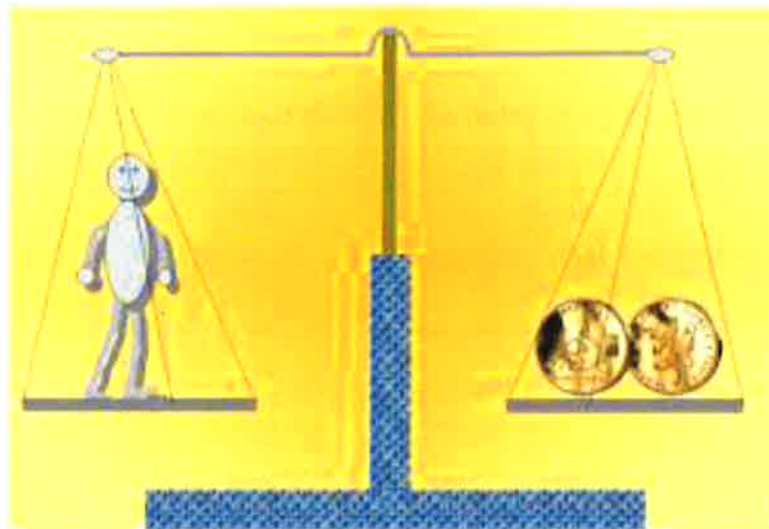


LØNSPOLITISK PLAN FOR GRANVIN HERAD



Vedteken i heradsstyret: 12.06.2006 – endra i HS-sak 04/10 den 17.02.2010.

Revidert i HS sak 030/15 den 10.6.15

Innhald

1. Bakgrunn	3
2.0. Generelt for alle stillingar	4
2.1 Hovudmål for lønspolitikken i Granvin herad:.....	4
2.2. Lønsforståing	4
2.3 Definisjonar	5
2.4 GJENNOMGÅANDE KRITERIER FOR LØNSFASTSETJING:	5
2.5 Generelle retningslinjer ved lokal lønsfastsetjing:	6
3.0 Særskilde kriterier for dei einsskilte stillingskategoriane – lønsutviklingsplan:.....	6
3.1 Personleg tillegg for lønsansiennitet og/eller tenestetid i Granvin herad.....	6
3.2 Det kan gjevast personleg tillegg for relevant utdanning	7
3.3 MELLOMLEIARAR OG DIREKTE PLASSERTE STILLINGAR.....	8
3.4 HØGARE AKADEMISK UTDANNING – 5.1 STILLINGAR ”AKADEMIKARKODAR” ...	9
3.5 Løn til 3.4-leiarar.....	9
3.6 Lønsfastsetjing for seniorar	9
3.7 Lønsfastsetjing for vikarar.....	10
3.8 Personleg tillegg for å utføra spesielle arbeidsoppgåver	10
3.9 LØNN SJUKEPLEIARAR	10
4.0 Lokal fastsetjing av løn vert føreteke av fylgjande organ	10
5.0 HANDLINGSPLAN FOR LØNSFASTSETJING	11
5.1 HTA kapittel 4.3.1 Lokale forhandlingar	11
5.2 HTA kapittel 4.A.2. Særskilte tingingar	11
5.3 HTA kapittel 4.A.3 rekruttere eller behalde arbeidstakarar	11

1.0 BAKGRUNN

Granvin herad sin lønspolitikk byggjer på forhandlingsføresegnene i hovudtariffavtalen. I dei seinare åra er det kommunale tariffsystemet blitt meir fleksibelt, med større høve til differensiert lønsfastsetjing. Kravet til ein lokal lønspolitikk har forsterka seg p.g.a denne utviklinga. Kampen om arbeidskrafta i framtida medfører at lokal lønspolitikk er nødvendig for å oppretthalda eit fullverdig tenestetilbod .

Lokal lønspolitikk er eit resultat av heradet sitt ynskje om å sikra heilheit, kontinuitet og strategisk arbeid i samband med lokale lønsforhandlingar og lønsfastsetjing. Det er viktig å vera klar over at hittil har ein stor del av lønsutviklinga skjedd gjennom dei sentrale tariffoppgjera. For den enkelte arbeidstakar medfører dette at det er summen av det som skjer gjennom det sentrale tariffoppgjer og dei lokale forhandlingane som utgjer kva den enkelte til eikvar tid har i løn. For arbeidsgjevar er det viktig å ha ei meining om korleis løn kan nyttast lokalt som eit verkemiddel ut frå heradet sine behov og utfordringar.

Lokale lønsforhandlingar har vore prega av balansegangen mellom det å skapa forventningar og å innfri dei, noko som også er ei utfordring i samband med utarbeiding av ein lokal lønspolitikk. Innanfor dei føringar og signal som lønspolitikken gjev, vil det måtta verta føreteke prioriteringar. Dette vil igjen medføra at det kan vera forventningar som ikkje vert innfridd. Arbeidsgjevar sitt mål er i samhandling med arbeidstakarorganisasjonane å forsøka skapa og uttrykka ein lokal lønspolitikk kor det er oppslutnad om hovudlinjene, og som i rimeleg grad gjev føreseielege, forståelege og akseptable resultat ved fastsetjing og forhandlingar om løn.

Mål og prinsipp for lønspolitikken i Granvin herad omfattar alle, og er delt opp i fylgjande stillingsgrupper:

- Kapittel 4b og 4c: tilsette i tenesteproduksjonen og stabsfunksjonar
- Kapittel 4b og 4c: avdelingsleiarar med personalansvar
- Kapittel 5: akademikarar
- Kapittel 3.4.1 toppleiarar
- seniorar
- vikarar

Granvin herad har ein to-nivåmodell og har derfor ikkje leiarar i kapittel 3.4.2

2.0. GENERELT FOR ALLE STILLINGAR

2.1 Hovudmål for lønspolitikken i Granvin herad:

Løn skal vera eit aktivt personalpolitisk verkemiddel. Kunnskap, kompetanse, innsats og fagleg og administrativt ansvar skal leggjast til grunn for lønsutvikling og lønsdanning for både grupper og individ. Det må også takast omsyn til at **LIKESTILLING** mellom kvinner og menn vert vektlagt med omsyn til basisløn og lønsutvikling.

2.2. Lønsforståing

I det daglege drøftar me løn og lønspolitikk som om dette var tankar og omgrep som det er klare definisjonar på, men slik er det nødvendigvis ikkje. Undersøkingar tyder på at det er ei

”nær kobling mellom det vi legger i lønnsbegrepet og det formål, eller den funksjon, vi mener lønn eller lønsforskjeller kan og bør ha” (Nordlandsforskning)

Det kan skiljast mellom fleire lønsformål, for eksempel desse:

- Fordela - ut frå at løn er den viktigaste økonomiske ressurs for folk flest – kva er akseptable forskjellar
- Posisjonera - løn som indikator på posisjon i verksemda
- Kompensera - løn som kompensasjon, for eksempel utdanning
- Motivera - løn for å motivera til ønska innsats/atferd før arbeidet vert utført
- Beløna - løn for utført arbeid knytt til resultat eller utvist innsats

Dei sentrale tariffpartane vil kunna ivareta funksjonar som å fordela og posisjonera, men er ikkje skikka til å ivareta motivasjon og beløningsfunksjonen ved lønsfastsetjinga. Dette føreset ein meir konkret kjennskap til situasjonen hjå den enkelte arbeidsgjevar og tilsett og må difor brukast lokalt.

I Granvin herad sin lønspolitikk skal det i aukande grad i framtida leggjast vekt på arbeidstakarane sine moglegheiter til å påverka si løn ved kompetanseheving og utføring av arbeidet. Det er difor i pkt. 2.5 teke inn kriterier for individuelle tillegg. Desse kriteria gjeld i utgangspunktet for alle stillingar, men vil i første omgang verta tekne i bruk for grupper kor det ligg til rette for det, og då spesielt for tilsette innan kap 3.4 og 5.

2.3 Definisjonar

- Normert stilling: Stilling innteke i stillingsregulativet (st.kode og nemning) med sentral fastsett lønsplassering
- Unormert stilling: Stilling innteke i stillingsregulativet, men utan sentral fastsett lønsplassering
- Formalkompetanse: Utdanning som kan knytast til ein offentleg godkjent eksamen med utstedt vitnemål, fagbrev, grad og liknande
- Realkompetanse: Godtgjort praksis/arbeidslæring i nåverande eller tidlegare jobbsituasjonar, prosjektarbeid, organisasjonsarbeid, kurs/seminar og deltaking i annan organisert læring som ikkje gjev formell kompetanse
- Relevant kompetanse: Formal- eller realkompetanse som ein arbeidsgjevar nyttiggjer i arbeidssituasjonen, og som arbeidsgjevar etterspør
- Spesialkompetanse: Kompetanse ut over generell grunnkompetanse som arbeidsgjevar er særleg avhengig av og interessert i å behalda, og som kan vera særleg vanskeleg og/eller uforholdsmessig kostbar å erstatta
- Spisskompetanse: Kompetanse på eit høgt fagleg vanskelegheitsnivå (ekspertkompetanse). Inneber vanlegvis høg grad av spesialisering

2.4 Gjennomgåande kriterier for lønsfastsetjing:

- Alle stillingar i Granvin herad vert til vanleg avlønna i hovudtariffavtalen si grunnplassering (minsteløn). Dersom tilsette skal lønast ut over grunnplasseringa, skal dette avtalast særskilt ved tilsetjing.
- Løn som vert gjeve ut over grunnplasseringa er ei personleg løn og vil ikkje automatisk tilfalle andre som vert tilsett eller vikarar.
- Ved særleg endring i ansvar/arbeidsoppgåver kan lønsfastsetjinga skje ved ny avtaleinngåing.
- Lik løn for likt arbeid skal vektleggast ved fastsetjing av løn.

2.5 Generelle retningslinjer ved lokal lønsfastsetjing:

- Lokal lønsfastsetjing kan skje ved tilsetjing og ved lokale forhandlingar etter hovudtariffavtalen kap. 3, 4 og 5. Lokal lønsfastsetjing skal ikkje vera i strid med føresegnene i hovudtariffavtalen.
- Kvar tilsett skal avlønast etter funksjon, det vil sei det arbeids- og ansvarsområde som ligg til stillinga.
- Personal- og leiaransvar.
- Grad av kompliserte arbeidsoppgåver.
- Eventuelle ulemper ved å inneha stillinga.
- Vanskar med å rekruttere og behalda folk i stillinga.

3.0 SÆRSKILDE KRITERIER FOR DEI EINSKILDE STILLINGSKATEGORIANE – LØNSUTVIKLINGSPLAN:

Planen skal vera retningsgjevande ved nyttilsetjing og lokale forhandlingar.

Det er omfanget av og summen som er til rådvelde ved dei lokale forhandlingane som avgjer i kva grad og når partane kan nå måla i planen.

3.1 Personleg tillegg for lønsansiennitet og/eller tenestetid i Granvin herad

Det kan gjevast personleg lønstillegg for lønsansiennitet; for eksempel tillegg for alle med eit bestemt tal år lønsansiennitet og/eller for eit bestemt tal år tenestetid i Granvin herad. Likeeins kan det gjevast tillegg for ulike kompetanse, alt etter kva kompetanse det er snakk om.

Formalkompetanse er kompetanse som er opparbeidd ved formell fagutdanning eller leiarutdanning, intern eller ekstern opplæring og fagleg rettleiing.

Realkompetanse er kompetanse ein har skaffa seg t.d. gjennom tildelte arbeidsoppgåver / arbeidsområde. (B-rundskriv 12/2008 frå KS)

Etterutdanning er utdanning – ofte av kort varigheit - ein har teke etter at ein har avslutta den formelle utdanninga. Etterutdanning gjev ikkje studiepoeng (vekttal).

Vidareutdanning er utdanning av lengre varigheit - ¼ år til fleire år. Denne utdanninga gjev studiepoeng (vekttal).

3.2 Det kan gjevast personleg tillegg for relevant vidareutdanning.

Tillegget kan bli gjeve etter ei konkret vurdering etter behov i verksemda. Det skal skrivast avtale med arbeidsgjevar før utdanninga tek til.

- a) Stillingar utan særskilt krav om utdanning:
Tillegg med inntil kr 10 000 for:
relevant utdanning tilsvarande 6 månader heiltids studie.

- b) Fagarbeidarstillingar/tilsvarande fagarbeidarstillingar:
Tillegg med inntil kr 10 000 for:
relevant utdanning tilsvarande 6 månader heiltids studie.
- meisterbrev og liknande

- c) Stillingar med krav om høgskuleutdanning
Tillegg med inntil kr 20 000
for relevant utdanning tilsvarande eitt års full studie (60 stp.)
Tillegg med inntil kr 10 000
for relevant utdanning tilsvarande ½ års full studie (30 stp)
Tillegg med inntil kr 5 000
for relevant utdanning tilsvarande ¼ års full studie (15 stp)

- d) NB! Ved utdanning som fører til at ein vert plassert i høgare stillingsgruppe, fell ovannemnde lokale tillegg bort.

- e) For kortare etterutdanningskurs vert det gjeve eit tillegg til grunnløn dei tre første åra etter utdanninga på kr. 500 pr. år for kurs tilsvarande 37,5 t..

3.3 MELLOMLEIARAR OG DIREKTE PLASSERTE STILLINGAR

- Avgrensing: Avdelingsleiarar, mellomleiarar, og liknande stillingar. Dette kan vera både kap. 4 og kap. 5 stillingar
- Mellomleiarar skal som hovudregel lønast over høgste minstelønsnivå for sine underordna.
- Kva stillingar dette gjeld er avhengig av korleis administrativ organisasjonsplan for heradet ser ut til ei kvar tid. Den som har tilsetjingsmynde og mynde til å fastsetje løn, avgjer om ei stilling skal ha tillegg etter dette punktet ved tilsetjing, og storleiken på tillegget. Endring i storleik på tillegg etter dette punktet vert etter tilsetjing avgjort ved lokale forhandlingar i medhald til HTA.
- I desse stillingane skal ein ved fastsetjing/forhandling av løna til tilsette innan pkt. 3.3 vektleggja følgjande:
 - kor mange tilsette/årsverk vedkomande har personal- og leiaransvaret for
 - kor stort budsjettansvar (nettobudsjett) vedkomande har
 - kva utdanning/erfaring vedkomande har og som er relevant for leiaransvaret
 - kor stor forventa arbeidsbelastning er, området sin kompleksitet, investerings- og utviklingsoppgåver og trongen for å behalde og rekruttere kvalifisert personell
 - omfang av fagleg rettleiingsansvar.

Tillegg for leiarfunksjonen vert fastsett ved tilsetjing og seinare ved lokale forhandlingar etter følgjande prinsipp:

Lønnskode	7453 og 7003	7451	7637
	Tillegg for fagansvar/arb.leiar	Tillegg for personal- og leiaransvar	Ped. leiar.
Tillegg på minstelønn	10.000	15.000	12.000*

*2014, regulert ved særavtale, vert reforhandla ved kvart hovedoppgjer.

Tillegg til minstelønstabellen og skal "flyte oppå"

3.4 Høgare akademisk utdanning – 5.1 stillingar "AKADEMIKARKODAR"

Ved lønsfastsetjing skal det m.a. takast omsyn til stillinga si kompleksitet, og den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåing og behov for å rekruttera og behalda arbeidstakarar. Det bør vera ein naturleg samanheng mellom arbeidstakaren sin kompetanseutvikling og lønsutvikling.

Kor det er **krav om** høgare utdanning, minst cand.mag grad, bør lønsutviklinga sjåast i samanheng med det som gjeld for dei som kjem inn under krav om minst 3-årig høgskuleutdanning og med ytterlegare krav om spesialistutdanning (60stp), tilsaman minst 240 stp, jfr. HTA kap 4 B (stillingar med krav om høgskuleutdanning med ytterlegare spesialistutdanning).

3.5 Løn til 3.4-leiarar

Fylgjande stillingar vert definert innanfor omgrepet 3.4 leiarar og skal omfattast av hovudtariffavtalen kap. 3.4:

- Rådmann, ass.rådmann, og einingsleiarar
- Leiarar skal som hovudregel lønast over sine underordna.
- Grunnlaget for stillinga si lønsplassering er HTA pkt. 3.4.1, jfr. særavtale 1004, den enkelte sin leiaravtale, og vert fastsett ved tilsetjing av det organ som har tilsetjingsmynde og seinare ved lokale forhandlingar i medhald til delegeringsreglementet.
- Politisk forhandlingsutvalet fastset rådmannen si løn, og rådmannen for dei andre leiarane, ein gong kvart år innan 30.10, jfr. politisk delegeringsreglement.
- 3.4-tingingane skal gjennomførast med bakgrunn i dei kriteriane som går fram av hovudtariffavtalen, og arbeidsavtalen til den enkelte leiar.

3.6 Lønsfastsetjing for seniorar

Alle tilsette uansett stillingskategori skal få ein særskilt gjennomgang av løna det året dei fyller 60 år i samanheng med lokale kap 4.A.1 forhandlingar, kap 3.4 og kap 5 forhandlingar.

3.7 Lønsfastsetjing for vikarar

Vikarar skal få fastsett løna si uavhengig av den personlege avløninga til stillingsinnehavaren. Dette kan medføra at ein vikar kan lønast betre eller dårlegare enn den ho/han vikarierer for. Her må lengda av vikariatet, utdanning/erfaring og omsynet til rekruttering vurderast.

3.8 Personleg tillegg for å utføra spesielle arbeidsoppgåver

Det kan gjevast personleg tillegg til tilsette som utfører spesielle arbeidsoppgåver som i utgangspunktet ikkje legg til stillinga. Slike tillegg vil vera tidsavgrensa til det tidsrom desse arbeidsoppgåvene vert utført.

3.9 Lønn sjukepleiarar

Ved tilsetjing skal sjukepleiara godskrivast 8 år ansiennitet

HTA 4.A.2/4.A.3

4.0 LOKAL FASTSETJING AV LØN VERT FØRETEKE AV FYLGJANDE ORGAN

- Heradsstyret, ved tilsetjing av rådmann.
- Forhandlingsutvalet ved lokale forhandlingar, etter delegasjon frå rådmannen.
- Rådmannen etter delegasjon frå politiske organ og etter dei fullmakter som er gitt i dei lønspolitiske retningslinene. Rådmannen har fullmakt til å fastsetja løn innanfor heile stillingsramma til stillinga.

5.0 HANDLINGSPLAN FOR LØNSFASTSETJING

Granvin herad ynskjer ikkje at det vert lagt sentrale føringar på den delen av lønsoppgjjer som det skal tingast om lokalt i heradet. Dersom det likevel vert lagt sentrale føringar vil desse overstyre dei lokale.

Handlingsplanen for lønsfastsetjing konkretiserer dei målsetjingane som er nedfelte i lønspolitikken.

5.1 HTA kapittel 4.3.1 Lokale forhandlingar

- Eventuelle sentrale føringar, arbeidsgjevar sine prioriteringar og synspunkt/konklusjonar frå 4.3.0 drøftingane skal til ei kvar tid gjelde.
- Grupper som vert prioritert ved det sentrale oppgjeret skal som hovudregel ikkje prioriterast ved dei lokale lønsforhandlingane.

Dersom det er trong for å halde på einsskille tilsette skal desse vurderast serskilt ved dei lokale lønsforhandlingane.

5.2 HTA kapittel 4.A.2. Særskilte tingingar

- Det vert vist til HTA kap. 4.A.2 og dei kriterier som gjeld for slike forhandlingar. Det er avtala at 4.A.2 forhandlingar kan gjennomførast to gonger kvart år. Frist for krav er 01.04. og 01.10. og slik at forhandlingane som hovudregel skal vera gjennomført i løpet av månaden etter.

5.3 HTA kapittel 4.A.3 rekruttere eller behalde arbeidstakarar

- 4.A.3 forhandlingar kan gjennomførast ved tilsetjing i heilt spesielle tilfeller, når det er naudsynt å gå ut over dei alternativ som utlysinga tilseier. Vurdering om 4.A.3 forhandlingar skal gjennomførast vert vurdert av rådmannen.
- Ved oppseiing eller fare for oppseiing kan det gjennomførast 4.A.3 forhandlingar dersom løn er å sjå på som eit verkemiddel for å halde på den einsskille arbeidstakar. Vurderinga vert føreteken av rådmannen.

