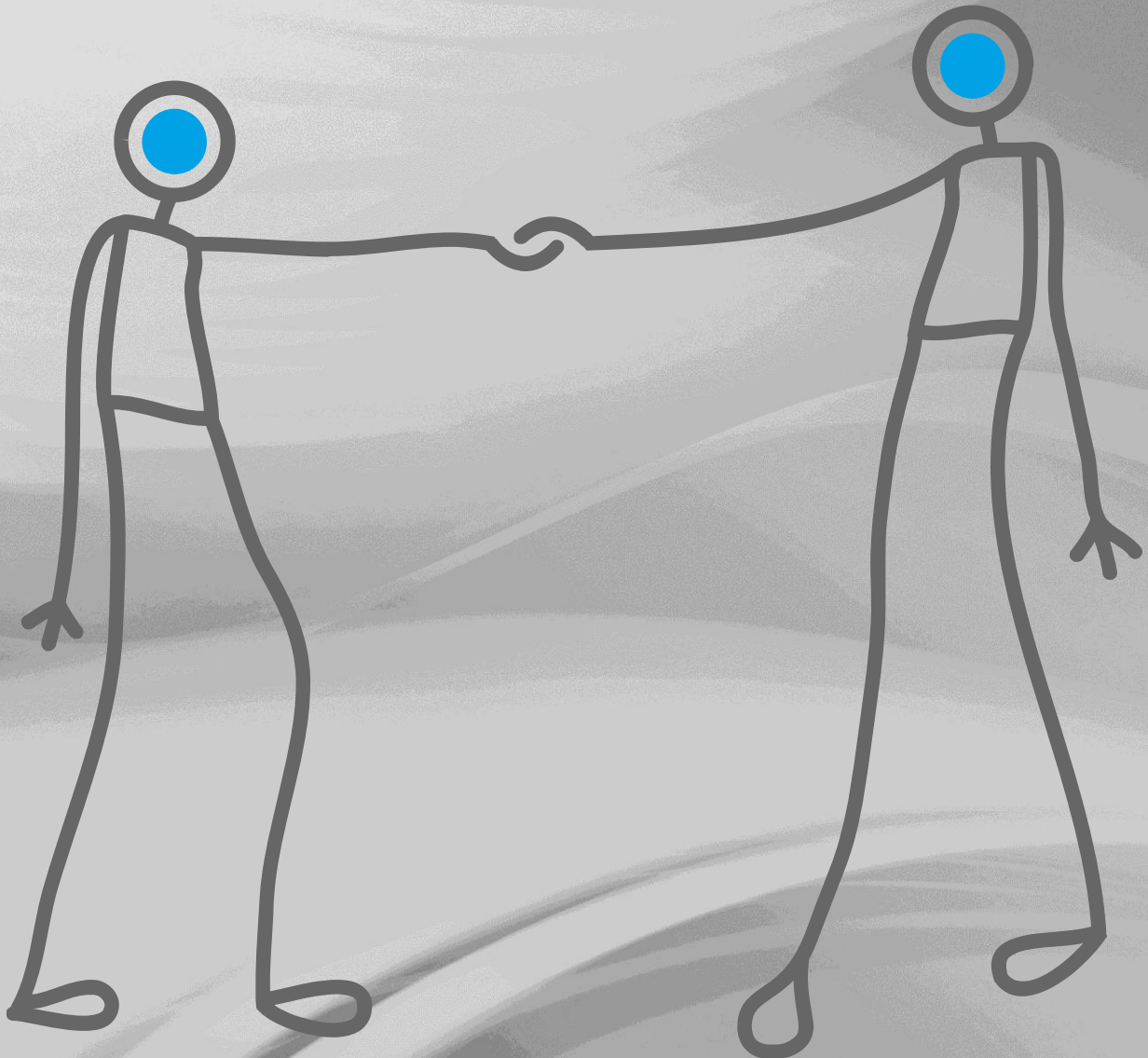




Lenvik kommune

Lønnspolitisk plan 2013-2014

Lenvik kommune



1. INNLEDNING

Det vises til lønnspolitisk plan for Lenvik kommune, vedtatt av parts sammensatt utvalg 04.10.07. I h.h.t kommunens vedtatte planstrategi skal lønnspolitisk plan, strategisk plan for kompetanseutvikling, plan for rekruttering og seniorpolitisk handlingsplan slås sammen til en overordnet plan, med underliggende handlingsplaner innenfor hvert av områdene.

Den lønnspolitiske planen fremhever prinsippet om en rettferdig og forutsigbar lønnspolitikk, som bidrar til å beholde, motivere og rekruttere kvalifisert personell på alle nivå, stimulerer til kompetanseutvikling, samt sikrer kvalitativt gode tjenester.

Den lokale lønnspolitikken skal ha som mål å sikre likelønn mellom kjønn, samt tilstrebe lik lønn for sammenlignbare grupper. På den andre siden må man akseptere lønnsforskjeller som har sitt utspring i ulik grad av kompleksitet i stillinger/ansvar, rekrutteringsforhold og lønn som virkemiddel slik det fremgår av handlingsplan for seniortiltak.

2. FORMÅL

Formålet med den lønnspolitiske planen er å utvikle og påvirke lokal lønnspolitikk, si noe om de utfordringer kommunen står overfor fremover, bidra til en felles forståelse av lønn som virkemiddel i personalforvaltning, og ikke minst skape en forutsigbar og helhetlig lønnspolitikk.

Hovedtariffavtalen er utgangspunktet for all lønnsvurdering, og den er fastsatt etter forhandlinger mellom de sentrale parter. Hovedtariffavtalen setter også rammer for hva som kan avtales lokalt. Den lønnspolitiske planen skal være et virkemiddel for å oppnå størst mulig oppslutning blant arbeidstakere om de prioriteringer som gjøres.

3. ADMINISTRATIVT FORHANDLINGSUTVALG

Fra og med 2012 er det administrativt forhandlingsutvalg i Lenvik kommune.

Kommunens administrative forhandlingsutvalg består av:

- rådmann
- kommunalsjef
- personal- og utviklingssjef

Personalenheten stiller med sekretærer under forhandlingene.

Partsammensatt utvalg forhandler lønn for rådmann og kommunalsjef, jf. reglement for PSU § 11.

4. SENIORMEDAREBIDERE

Kommunen har egen handlingsplan for seniormedarbeidere, revidert og vedtatt av kommunestyret 28.06.12- sak 75/12.

5. UØNSKET DELTID

Lenvik kommune har som mål å arbeide aktivt for at alle skal få den stillingsprosenten de ønsker.

Lenvik kommune har gjennomført en prøveordning, med dispensasjon fra Arbeidstilsynet, innenfor pleie- og omsorgssektoren, « Senjaternus». Prosjektet skal evalueres, og denne evalueringen vil brukes til å vurdere andre arbeidstidsordninger.

Arbeidsgiver har høsten 2012 kartlagt omfanget av uønsket deltid, og det er nedsatt en arbeidsgruppe bestående av representant fra de tillitsvalgte, personal- og organisasjonsenheten, AMU og PSU som har som oppgave å utarbeide retningslinjer for å redusere omfanget av uønsket deltid.

Retningslinjene legges frem for AMU og PSU for vedtak.

6. FUNKSJONSTILLEGG

Funksjonstillegg er ikke et personlig tillegg, men et tillegg som skal følge de personer som til en hver tid fyller de ulike funksjonene. I forbindelse med lokale forhandlinger 2012 ble det nedsatt en arbeidsgruppe bestående av tillitsvalgte i Fagforbundet, NSF, Utdanningsforbundet og representanter fra personal- og organisasjonsenheten som skal ha som oppgave å lage en oversikt over de ulike funksjonstilleggene som benyttes i kommunen i dag. Det vil deretter avholdes drøftinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i forhold til hvilke funksjonstillegg som skal videreføres, behov for opprettelse av nye, tilleggenes størrelse mv.

Det vil ikke bli forhandlet om opprettelse av nye funksjoner før arbeidsgruppen er ferdig med sitt arbeid.

7. LØNNSPOLITISK DRØFTINGSMØTE, JF. HTA KAP.3.2.1

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene.

Det skal også holdes særskilte drøftingsmøter for h.h.v kap. 3.4, 4 og 5, med mindre annet avtales. I de lønnspolitiske drøftingsmøtene skal bl.a kriterier for lokale lønnsstillegg drøftes.

Vedlegg 3 til HTA « Retningslinjer for lokale forhandlinger- God forhandlingskikk» gjelder med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.

8. LØNSSAMTALE, JF. HTA KAP. 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 arbeidstaker og arbeidsgiver i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Saksgang ved lønnsamtaler:

Arbeidstaker kan be om lønnsamtale med sin virksomhetsleder/støtteenhetsleder. Virksomhetsleder/støtteenhetsleder kan be om lønnsamtale med sin leder i kommunens strategiske ledelse, dvs. rådmann og kommunalsjefer.

Lønnsamtalen gjennomføres, og det skrives referat dersom arbeidstaker ber om det.

Referat sendes til forhandlingsutvalgets leder (rådmannen) med kopi til personal- og organisasjonsenheten.

Forhandlingsutvalget vurderer om det er aktuelt med tilleggsforhandlinger etter kap. 3.4.1, 3.4.2, 4.A.2, 4.A.3, 4.A.4 eller 5.3, eller om referatet tas med til de neste lokale forhandlinger, jf. kap. 3.4.1, 3.4.2, 4.A.1 eller 5.2.

9. STILLINGSBESKRIVELSER OG KOMPETANSEKARTLEGGING

Arbeidsgiver skal utarbeide stillingsbeskrivelser for den enkelte stilling og etablere et system for å revidere disse stillingsbeskrivelsene.

Arbeidsgiver anser stillingsbeskrivelser å være et viktig redskap i forbindelse med utøving av lokal lønnspolitikk, da disse sier noe om arbeidsoppgaver, ansvarsområder, krav til utdanning, praksis og egnethet. Stillingsbeskrivelser anses også å være et viktig redskap for rekrutteringsarbeidet.

Arbeidsgiver vil også arbeide aktivt for å få innført elektronisk kompetansekartlegging. Det vil kvalitetssikre behandling av lønnskrav etter 4.A.4 og 5.2.

10 FORHANDLINGSBESTEMMELSER

10.1 Kap.3.4 Ledere

Lenvik kommune har vedtatt at forhandlinger gjennomføres etter følgende lederstruktur:

<u>3.4.1</u> Rådmann Kommunalsjef Økonomisjef	<u>3.4.2</u> Leder virksomhet Leder støtteenhet Leder kundetorg
--	--

Ledere skal normalt sett ha høyere lønn enn underordnede.

Vurderinger av lederlønninger foretas en gang i året med bakgrunn i bl.a personalansvar, økonomisk ansvar, fagansvar, kompleksitet i stillingen, vesentlige organisatoriske endringer som fører til økt ansvar.

Lønn til ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-,økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år, fortrinnsvis innen 01.10 hvert år.

Virkningsdato er 01.05 med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Fagledere/arbeidsledere omfattes av kap.4 eller 5 avhengig av hva som er avtalt ved tilsetning, eller gjennom krav fra organisasjonene.

Lenvik kommune har store utfordringer knyttet til rekruttering av ledere på ulike nivåer. Lønn vurderes å bare være et av tiltakene for å øke rekrutteringen. Kommunen bør også legge vekt på å stimulere til kompetanseheving gjennom interne og eksterne opplæring/utdanning.

10.2 Kap.4 A. 1-4.

Over 90 % av de tilsatte forhandles med hjemmel i kap.4 A. Forhandlingsbestemmelsene gjelder stillinger i kap.4 B og C.

4.A.1 Lokale forhandlinger

Forhandlinger gjennomføres med hjemmel i sentralt fastsatt økonomisk ramme, eventuelle sentrale føringer, samt kommunens vedtatte lønnspolitiske plan.

4.A.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4. A.1 og 4.A.3 og 4.A.4 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innen HTA 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.

4.A.3 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 lønns plassering for enkelte arbeidstakere.

Lønn som virkemiddel for å beholde seniormedarbeidere er nærmere beskrevet i handlingsplan for seniorpolitiske tiltak for Lenvik kommune.

4.A.4 Kompetanse

Partene kan uavhengig av andre forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning, Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste bud.

Lenvik kommunes grunnholdning er at etter- og videreutdanning har en positiv verdi og at kompetanseutvikling som kommunen kan nyttiggjøre seg kan medføre en lønnsutvikling utover grunnlønn.

Arbeidsgiver vil ved forhandling av denne type lønnskrav vektlegge utdanningens relevans i forhold til arbeidsgivers kompetansebehov, hvor både kommunens strategiske plan for kompetanseheving, samt kompetanseplaner innenfor ulike sektorer/virksomhetsnivå, vil være retningsgivende for prioritering av krav.

Kompetansetillegget utgjør 2500,- kr. pr. 15 studiepoeng. Det forutsettes at oppnådde studiepoeng kommer som et tillegg i forhold til de utdanningskrav som forutsettes for gjeldende plassering i minstelønntabellen.

Lenvik kommune har en målsetting om å øke kompetansetillegget i tråd med de anbefalinger som fremkommer i meklingsmannens møtebok av 2008.

Arbeidstaker må fremsette krav om kompetansetillegg gjennom sin arbeidstakerorganisasjon til det administrative forhandlingsutvalget. Arbeidstaker må dokumentere kravet ved fremlegging av kursbevis, karakterutskrift eller vitnemål. Etter/videreutdanning må være fullført etter 01.01.11.

Kommunen ønsker å videreføre etablert praksis i forhold til:

- Minst 20vkt/60sp videreutdanning i spesialpedagogikk gir en lønns plassering som spesialpedagog (St.kode 7522) i barnehager og skole.
- Videreutdanning med 20vkt/60sp i psykiatri og/eller geriatri vil gi en lønns plassering som spesialsykepleier (St.kode 7523) innenfor pleie- og omsorgstjenesten.
- Videreutdanning med 20vkt/60sp i akuttmedisin vil gi en lønns plassering som spesialsykepleier (St.kode 7523) innenfor legevaktstjenesten.
- Høgskolestudier i økonomi/administrasjon 40vkt/120sp gir innplassering på høgskolestigen for merkantile og administrative stillinger.
- Hjelpepleiere/helsefagarbeidere har fått fagarbeiderlønn når de tilsettes i barnehage, skole eller renhold, da dette vurderes som relevant fagbrev også innenfor slike arbeidsområder.
- Videreutdanning for hjelpepleiere/helsefagarbeidere/omsorgsarbeidere i psykiatri og/eller geriatri vil gi lønnstillegg på kr. 10 000,- over minstelønn og stillingskode som spesialhjelpepleier (St.kode 7681) innenfor pleie- og omsorgstjenesten.

Annen type etter-/videreutdanning kan også gi lønns plassering i f.eks stillingskode 7710 (Tverrfaglig spes. utdanning m høgskole) forutsatt at arbeidsgiver vurderer kompetansen som relevant i forhold til stillingen.

For høyere lønns plassering enn minstelønn skal det bl.a foretas en vurdering av hva som anses som riktig lønnsnivå i forhold til den konkrete stillingens funksjon, utdanning, praksis, rekrutteringssituasjonen, interne lønnsnivå, budsjettmessige forhold, .

10.3 Spesielle rekrutteringstiltak

- Nattsykepleiere i institusjon (sykehjem) får kr. 50 000,- ekstra i årslønn, som til en hver tid skal flyte oppå ny minstelønn.
- Førskolelærere, som jobber som pedagogiske ledere, skal i tillegg til sikringsbestemmelsen som pedagogisk leder ha 5000,- ekstra i årslønn.

Arbeidsgiver vil i h.h.t kommunens vedtatte planstrategi utarbeide en strategisk plan for kompetanseutvikling og rekruttering. Nye tiltak for å stimulere til kompetanseutvikling og økt rekruttering, spesielt innenfor de områder hvor man ser at kommunen har store utfordringer med å rekruttere kvalifisert personell, vil kunne foreslås i dette planarbeidet.

Eksempel på slike tiltak kan være;

- stipendordninger
- endret lønns plassering for de som kombinerer jobb og desentralisert utdanning i takt med utdanningsforløpet

10.4 KAP.5 LOKALE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

Lønnsfastsettelse i kap. 5 følger prinsippene i kap.5.4, herunder stillingens kompleksitet, kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse.

Kap.5.2 Årlig lønnsforhandling

De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1.oktober hvert år.

Ved lønnsregulering innenfor disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Lenvik kommune har store utfordringer knyttet til en del nøkkelstillinger i kap. 5. Lønn vurderes å bare være et av tiltakene for å øke rekrutteringen. Kommunen bør også legge vekt på å stimulere til kompetanseheving gjennom interne og eksterne opplæring/utdanning.

Virkningsdato er 01.05, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Kap.5.3 Annen lønnsregulering

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger med de berørte parter.. Bestemmelsen benyttes i de tilfeller hvor det er behov for å beholde og rekruttere, skifte av stilling eller vesentlige endringer av stillingens arbeidsområde. Arbeidsgivers siste tilbud vedtas.