

Lønnspolitisk plan

Vedtatt av administrasjonsutvalet 25. april 2023



Lønnspolitisk plan for Time kommune

Innleiing

Time kommune har eit unikt oppdrag ved at me skal utvikla samfunnet samtidig som kommunen er ansvarleg for dei grunnleggande velferdstenestene for innbyggerane. Kommunen er ein krevjande, men også spennande arbeidsplass. Attraktive arbeidsplassar og eit godt omdømme er viktige satsingar for å sikra kompetente medarbeidarar som skaper gode og effektive tenester.

Kommunen sin lønnspolitikk er ein del av den samla arbeidsgjevarpolitikken og må sjåast i samheng med dei arbeidsgjevarpolitiske utfordringane kommunen til ei kvar tid står i. Hovudtariffavtalen sitt lønssystem forutsett at kommunen utarbeidar eigen lønnspolitikk. Lønnspolitikken skal følga prinsippa i hovudtariffavtalen.

Mål for lønnspolitisk plan

Den lokale lønnspolitiske planen skal:

- Legga til rette for kvalitet og kompetanseutvikling som gir gode tenester
- Vera marknadsrelatert og konkurransedyktig i forhold til arbeidsgjevarar som me konkurrerer med på dei ulike tenesteområda
- Legga til rette for heiltid
- Sikra ein lønnspolitikk som er fundert på likeverd og likebehandling
- Bidra til at kommunen kan nytta lønn som middel til å oppnå målsettingar
- Vera eit verkemiddel til å oppnå eit godt omdømme som arbeidsgjevar

Bruk av lokal lønnspolitisk plan

Lokal lønnspolitikk er ein føresetnad for hovudtariffavtalen sitt lønssystem. Lønnspolitisk plan skal vera eit grunnlag for vurderingar ved lønsplasseringar og forhandlingar. Politikken gjeld alle tilsette i Time kommune, det vil seia tilsette etter hovudtariffavtalen (HTA) kapittel 3, 4 og 5.

Det er fleire omsyn som påverkar fastsetting av lønn. Kommunen sin økonomi og dei økonomiske rammene for forhandlingane set grenser for kva endringar det er realistisk å få til. Time kommune har stor variasjon blant dei tilsette når det gjeld utdanningsnivå og konkurransesituasjon. Det er også stor variasjon på størrelsen på stillingsgrupper og kva for konkurransesituasjon dei er i.

Attraktiv arbeidsgjevar

Ein attraktiv arbeidsgjevar utviklar medarbeidarane, beheld tilsette og rekrutterer ny kompetanse. Det er fleire element enn lønn som er viktige:

- Fagleg utfordrande og meningsfylte arbeidsoppgåver
- Legge til rette for etter- og vidareutdanning
- Moderne verktøy og hjelpemiddel
- Konkurransedyktige pensjons- og forsikringsordningar
- Eit godt og inkluderande arbeidsmiljø

Det er viktig at leiarane i kommunen ser sine medarbeidarar og bidreg til attraktive arbeidsplassar med systematisk HMS-arbeid og godt fagmiljø.

Lokal lønnsfastsetting

Hovudtariffavtalen angir garantert minstelønn for tilsette i kapittel 4 gjennom sine lønns- og stillingsbestemmingar. Time kommune kan, ved dei lokale forhandlingane, avtala betre vilkår for ein eller fleire stillingskodar. Partane lokalt har gjennom tidlegare lønnsforhandlingar etablert lokale stigar i kapittel 4, som gir høgare lønn enn hovudtariffavtalen.

Gjeldande lønnstabell

Kommunen fastset sjølv lønn ved tilsettingar av tilsette i kapittel 3 (leiarar) og kapittel 5 (krav til høgare utdanning). Lønna i kapittel 3 og 5 skal reflektera kompetanse, utdanning, ansvar/kompleksitet i stillinga, innsats og resultat. Time kommune held seg til lønnsutviklinga i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt.

Personalavdelinga reknar ut ansiennitet og plasserer lønn for nytilsette i kapittel 4. Lønnsfastsetting av nytilsette i kapittel 4 skal følgja hovudtariffavtalen og den lokale lønnstabellen. Ved avvik, skal organisasjonssjefen delta i vurderinga.

Organisasjonssjefen har delegert fullmakt til å gjennomføra drøftingar og lokale lønnsforhandlingar på vegne av arbeidsgjevar.

Ansiennitet

For tilsette i kapittel 4 skjer lønnsutvikling gjennom ansiennitetsopprykk og vil følgja dei til ei kvar tid gjeldande reglar i hovudtariffavtalen.

Kompetanse

Som eit ledd i å fremja likestilling og hindra diskriminering, er det ei viktig målsetting at det vert gitt like moglegheiter for tilsette med omsyn til lønn, heiltidsstilling, opplæring og fagleg/personleg utvikling og avansement (Hovudavtalen del B §7, HTA kap.3.3).

Kapittel 3 – leiarar

I kapittel 3 er det kravet til stillinga som dannar utgangspunkt for leiarlønn. I dette ligg utdanning og erfaring, ansvar og innhald i stillinga. For verksemdleiarar i Time kommune er det venta at ein har 30 studiepoeng leiarutdanning ved tilsetting eller tek 30 studiepoeng leiarutdanning innan to år etter tilsetting. Time kommune ønsker seg leiarar som er fagleg oppdaterte og som ønsker å utvikla leiarskapen sin. Kommunen vil leggja til rette for ytterlegare leiarutdanning opp til mastergrad. Dette som eit verkemiddel for å behalda leiarar og bidra til kvalitativt gode tenester (HTA kap. 3.2).

Leiarar i kap. 3.4.2 som har avtalt relevant leiarutdanning med mastergrad, får kompensert utdanninga med kr 30.000 med verknad frå 1.1. eller 1.8. forutsett at dokumentasjon på mastergrad er levert arbeidsgjevar.

Kapittel 4 – tilsette flest

Ved tilsetting er det relevant formell utdanning som skal avgjera kva for ein lønnsstige den tilsette tilhøyrar i kapittel 4. Dette gjeld og for vidare kompetanseutvikling. Til dømes kan mastergrad berre godkjennast viss ein har relevant godkjent bachelorgrad i utgangspunktet.

I kapittel 4 kan tilsette få utteljing for kompetanse ved etter- og vidareutdanning. Det er kompetanseplanen som avgjer kva for kompetanseløp som vert prioritert i perioden.

Det kan vera ulike måtar å organisera korleis kompetansen vert erverva, men det er den tilsette sitt ansvar å søka om kompetansetillegg. Kompetansetillegg vert vurdert og utbetalt 1.1. og 1.8. kvart år.

Det kan gis lønnstillegg for relevant etter- og vidareutdanning. Føresetnaden er at den tilsette har inngått avtale med arbeidsgjevar på førehand og at utdanninga er relevant i forhold til kompetanseplanen.

Time kommune har følgjande tillegg:

30 studiepoeng på høgskulenivå gir eit tillegg på kr 12 000

60 studiepoeng på høgskulenivå gir eit tillegg på kr 25 000

30 fagskulepoeng på vidaregåande nivå gir eit tillegg på kr. 12 000

60 fagskulepoeng på vidaregåande nivå gir plassering inn på fagskulestige

Viss tilleggskompetansen gir ny stillingskode og ny lønn, vil ein ikkje kunna behalda kompetansetillegget når tilleggstudninga inngår som del av grunnlaget for ny plassering. Kompetansetillegget vert ein del av grunnlønna, men skal vera ei synleggjering av oppnådd kompetanse. Kompetanseplanen for kommunalområdet er retningsgivande for arbeidsgjevar sitt behov for kompetanse, og skal gjerast kjent for tilsette. Det vil til ei kvar tid vera arbeidsgjevar sin rett til å avgjer om ein tilsett deltek i kompetansehevingstiltak som kan løysa ut eit kompetansetillegg.

Undervisningspersonale som vert pålagt å ta kompetanseheving i fag som skulen treng, får tillegg utover 60 studiepoeng. Det same gjeld andre i lønnsgruppe 2.

Kapittel 5 – stillingar med krav om høgare utdanning/rådgjevande stillingar

Ved lønnsfastsetting i kapittel 5 skal det mellom anna tas omsyn til stillinga sin kompleksitet, og den enkelte tilsette sin kompetanse, kompetanseutvikling, ansvar, innsats og resultatoppnåing. Viss den tilsette har relevant mastergrad til stillinga, skal stillinga, ved tilsetting, bli lønna tilsvarande masterstiga i lønnstabellen for kapittel 4.

Funksjonstillegg

Tilsette i kapittel 4 som får midlertidig tillagt arbeidsoppgåver utover eiga stilling sitt innhald, kan få innvilga funksjonstillegg utover ordinær årslønn. Slike tillegg kan verta oppretta etter drøftingar/forhandlingar med organisasjonssjef etter kommunalsjefen si anbefaling. Det ligg til arbeidsgjevar å vurdera kven som skal inneha ein funksjon, og kor lenge, etter drøfting med tillitsvalde.

Gjennomføring av lokale forhandlingar

Det vert gjennomført lokale forhandlingar kvart år i kapittel 3 og 5. For kapittel 4 vert det forhandla lokalt viss sentrale parter tildeler kommunane ein pott – normalt kvart andre år.

Lønnspolitiske drøftingsmøte vert gjennomførte mellom organisasjonssjef og arbeidstakarorganisasjonane. Lønnspolitiske drøftingsmøte vert normalt haldne i mai og august. Det vert utarbeida framdriftsplan for dei lokale forhandlingane. Sjå elles hovudtariffavtalen kap. 3.2., 4 A1, 5.3. og vedlegg 3.

Arbeidsgjevar har ansvar for å ivareta dei uorganiserte for å sikra ein forsvarleg lønnspolitikk for alle uavhengig av om arbeidstakarane er organiserte eller ikkje. Like fullt er det arbeidstakarorganisasjonane som er forhandlingspart.

Avsetting til lokal pott for lokale forhandlingar i kapittel 4 vert avtalt sentralt. Ramma for lønnsvekst i kapittel 3 og 5 vert vedtatt lokalt av lønnspolitisk utval. Utvalet består av ordførar og to politikarar frå formannskapet.

Arbeidstakarorganisasjonane leverer krav i forhandlingsmodulen eller til organisasjonssjef direkte. Tilbod 1 vert levert arbeidstakarorganisasjonane i forkant av forhandlingane. Nødvendig informasjon og tid er viktig for å sikra eit godt forhandlingsklima. Uorganiserte har ingen moglegheit til å levera krav.

Det vert ikkje gitt ut informasjon til tilsette under forhandlingane. Arbeidsgjevar har ansvar for å informera dei tilsette om resultatet. Eventuelt brot i forhandlingane vert behandla i tråd med reglane i hovudtariffavtalen.

Verknadsperiode

Lønnspolitisk plan vert rullert samtidig med revidering av hovudtariffavtalen. Dette for å sikra at lokal plan er samstemt med gjeldande lønns- og forhandlingsreglar.