

TYSNES KOMMUNE



LØNSPOLITISK PLAN

Vedteken i Tysnes kommunestyre 11. september 2008

Rullert av administrasjonsutvalet 25. oktober 2010

Rullert av kommunestyret 18. september 2012

Rullert av administrasjonsutvalet 1. desember 2014

Rullert av kommunestyret 27. september 2016

Rullert av administrasjonsutvalet 02. oktober 2018

Innhald

1	OM PLANEN.....	3
2	LØNSPOLITIKK I TYSNES KOMMUNE	3
3	LOKALE LØNSFORHANDLINGAR	4
4	FORHANDLINGSVEDTEKTER I HTA.....	6
5	LØNSSAMTALE.....	8
6	FELLES KRITERIER FOR TILSETTE I TYSNES KOMUNE.....	9
7	LOKALE LØNSVEDTEKTER	10

1 OM PLANEN

1.1 Hovudføremålet med den lønspolitiske planen

Den lønspolitiske planen skal byggja på kjente og legitime prosedyrar for gjennomføring av lokale forhandlingar. Planen skal sikre at lønsfastsetjing skjer etter kjente og føreseilege vurderingskriterier sin tek utgangspunkt i tilsette sine oppgåver, ansvar, kompetanse og måten arbeidsoppgåvene skal utførast på.

1.2 Kven den lønspolitiske planen gjeld for

Den lønspolitiske planen gjeld for alle arbeidstakarar i Tysnes kommune i eit fast forpliktande arbeidsforhold med ei på førehand fastlagd arbeidstid.

1.3 Verknadstid

Den lønspolitiske planen gjeld fram til noko anna er vedteke.

1.4 Rullering og ajourhald

Større revidering av den lønspolitiske planen bør gjerast av kommunestyret kvart 4. år. Mindre revidering kan gjerast av administrasjonsutvalet anna kvart år i samband med nytt hovudtariff-oppgjer, eller når det av andre grunnar er turvande.

Rådmannen har ansvar for å ta initiativ til revidering av den lønspolitiske planen. HTV i alle organisasjonar skal få høve til å uttale seg om planen under revideringa. Planen skal først til handsaming i arbeidsmiljøutvalet før han vert endeleg avgjort av andre organ.

1.5 Avgrensingar

Om det skulle oppstå tilfelle kor kommunen sin lønspolitiske plan skulle strida mot lov- og avtaleverk, vil vår plan verta sett til side.

2 LØNSPOLITIKK I TYSNES KOMMUNE

2.1 Løn som verkemiddel

Løn er eit strategisk verkemiddel og lønspolitikken skal såleis verka til at Tysnes kommune når dei måla som er fastsett for verksemda, herunder eit godt tenestetilbod for innbyggjarane i kommunen, gjennom å:

- Gje medarbeidarane ei løn som står i forhold til innsats og resultatopptøining utifrå avtalte vurderingskriterie og mål.
- Gje medarbeidarane ei løn som står i forhold til ansvar, oppgåver og mynde i stillinga.
- Gje medarbeidarane ei løn som verkar til å rekruttera og halda på dyktige medarbeidarar på alle plan
- Gje medarbeidarane ei løn som stimulerer til at medarbeidarane sine kvalifikasjonar og kompetanse står i høve til kommunen sine noverande og framtidige behov.

2.2 Lønsplassering ved tilsetjing

Lønsfastsetjing ved tilsetjing vert gjort etter HTA, og ut frå ei samla vurdering av ansvar som ligg til stillinga, kompleksitet og krav til kompetanse. Den tilsette sine kvalifikasjonar i h.h.t. stillinga sitt innhald, vil vere hovudårsak når løna vert fastsatt.

Nytilsette som tiltrer stillinga før 30.april vil være omfatta av dei lokale forhandlingane same år. Nytilsette som tiltrer 01.mai eller seinare, vil ikkje vere omfatta av lokale forhandlingar same år, med mindre det føreligg særlege grunnar til dette.

2.3 Løn som ein del av ein heilskapleg arbeidsgjevarpolitikk

Lønspolitikken i Tysnes kommune skal vera ein del av ein heilskapleg arbeidsgjevarpolitikk. I samband med dette ønskjer me kort å visa til andre viktige personalpolitiske retningsliner og rammer:

2.3.1 Livsfasepolitikk

Det er eit mål for Tysnes kommune å ha ein personalpolitikk som tek høgde for at ulike livsfaser krev ulike formar for tilrettelegging og stimulering. Plan for Livsfasepolitikk i Tysnes kommune vart godkjent vår 2016.

2.3.2 Permisjonsreglement

Permisjonsreglementet har mellom anna reglar knytt til permisjon for etter- og vidareutdanning.

Ei god permisjonsordning er og eit verkemiddel for å sikra ein personalpolitikk i samsvar med måla i den lønspolitiske planen.

2.3.3 Retningsliner for intern varsling av kritikkverdige tilhøve

Av retningslinene går det fram at intern varsling av kritikkverdige tilhøve er lov og i nokre samanhengar ønskjeleg. Varsel skal ikkje få negative konsekvensar i lønsforhandlingar.

2.3.4 Likestilling

Det ligg ikkje føre eigne retningsliner eller planar for korleis me skal arbeida med likestilling i Tysnes kommune. Det vil uansett vere eit mål for arbeidsgjevarpolitikken og det vert føresett at lønspolitisk plan verkar til å fremje likestilling.

Lønsharmonisering for store kvinnedominerte yrkesgrupper er, og må vere, eit hovudansvar for dei sentrale partane i tariffoppgjeret. Tysnes kommune vil lojalt følgja opp eventuelle føringar frå desse oppgjera.

2.3.5 Andre delar av arbeidsgjevarpolitikken

System for oppfølging av medarbeidarar, etiske retningsliner, tilsetjingsavtaler, reglement for påskjøning, fleksitidsreglement, internkontroll med vidare verkar og til å gje rammer for den lokale lønspolitikken. Det vert vidare føresett at lønspolitikken vert utforma slik at den til ei kvar tid er i samsvar med den overordna arbeidsgjevarpolitikken.

3 LOKALE LØNSFORHANDLINGAR

Lokale lønnsforhandlingar vert gjennomført i henhold til HTA bestemmelser.

Gjennom lokale lønnsforhandlingar, skal det sikres at alle grupper av tilsatte vert gitt ei naturleg generell lønnsutvikling samstundes som den totale lønnsreguleringa skal gje rom for individuelle vurderingar og tillegg.

Ved dei lokale forhandlingane skal lønnsreguleringa ta omsyn til lønnsutvikling i tariffområdet og kommunen si totale situasjon slik som økonomisk bæreevne og etterspurt kompetanse. Det skal over tid vere ei balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitelene i HTA.

3.1 Lokale drøftingar

Drøftingsmøte legg føringar for forhandlingane, og skal haldast cirka 1 måned før fristen for innlevering av krav.

Pottnemda skal ha rekna ut forhandlingspotten for kap.4 før møtet.

I tillegg til dei krav til drøftingsmøte som er felt ned i HTA skal følgjande punkt verta gjennomgått:

- Erfaringar frå tidlegare års lokale forhandlingar inkl. referat frå siste drøftingsmøte og evalueringsmøte frå året før.
- Gjennomgang av sentralt lønsoppgjjer, med eventuelle føringar på lokalt oppgjjer.
- Førebels orientering om partane sine prioriteringar.
- Omsyn til likestilling.
- Praktisk gjennomføring av forhandlingane (stad, tid, rekkjefølgje på organisasjonane, forhandlingsutvala osv.).
- Frist for innlevering av krav samt møteplan for gjennomføring av forhandlingane.
- Kva for informasjonsrutinar som skal følgjast i samband med kunngjering av frist for innlevering av krav samt formidling av resultatet av lønsforhandlingane.
- Eventuelle andre relevante tema og problemstillingar.
- Det skal ikkje verta gjeve tilbod om lønstillegg i eit drøftingsmøte.
- Det skal skrivast referat frå drøftingsmøtet.

Det vert i etterkant av felles drøftingsmøte halde eit eige drøftingsmøte for kapittel 3.4 og 5.2.

3.2 Forhandlingsutval

I lokale lønsforhandlingar skal lokale forhandlarar nyttast.

Rådmannen si løn skal fastsetjast av formannskapet.

Arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval for forhandlingar etter HTA kap. 4 , 5 og 3 er administrativt. Rådmannen oppnemner og leiar arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval.

Ramma for årlege forhandlingar skal drøftast med kommunestyret sitt arbeidsgjevarutval (arbeidsgjevar sine representantar i administrasjonsutvalet) i forkant av gjennomføring.

3.3 Tillitsvalde sin rett til innsyn i lønsopplysningar

Tillitsvalde har rett på lønsversikt over alle arbeidstakarar i kommunen i samband med dei lokale lønsforhandlingane. Lønslister skal leverast i Excel rekneark, om ikkje anna er avtala.

3.4 Forhandlingsprosessen

- Begge partar vil leggja opp til eit godt forhandlingsklima, og me tek utgangspunkt i vedlegg 3 i HTA ”Retningslinjer for lokale forhandlingar – God forhandlingskikk”.
- Det skal vera rom for å gjennomføra forhandlingane utan å leggja eit stort tidspress på organisasjonane, samstundes er det viktig at forhandlingane har god framdrift. I dei tilfella det er behov for å føra forhandlingane over fleire dagar, vil det verta gjort. Dette gjeld spesielt dei største organisasjonane under kap. 4- forhandlingane.
- Tilbod 1 bør ikkje vera på meir enn om lag 40 % av potten for kapittel 4.
- Dersom organisasjonane får behov for sær møte kan arbeidsgjevar gå vidare i forhandlingane med dei andre organisasjonane.

3.5 Etikk i forhandlingsprosessen

Dei lokale partane føreset følgjande:

- Opplysningar som kjem fram i løpet av forhandlingsprosessen om krav og tilbod skal handsamast konfidensielt.
- Ingen skal forhandla for seg sjølv. Dersom det skal forhandlast for ein person som sit i forhandlingsutvalet, bør vedkomande gå ut under forhandlingane.
- Forbund med berre eitt medlem må sjølv syta for at andre kan foreta forhandlingane. Dette kan gjerast i samarbeid med andre lokale organisasjonar, eller gjennom å få tillitsvalde frå eigen, eller andre organisasjonar, i andre kommunar til å gjennomføra forhandlingane.

Dersom ein organisasjon ikkje får andre til å forhandla kan dei be om utsetjing av forhandlingane, eller at løna vert fastsett av arbeidsgjevar. Utsetjing av forhandlingane skal i så tilfelle drøftast med dei andre organisasjonane i forhandlingskapitlet. Dersom arbeidsgjevar fastset løn skal det skje etter at forhandlingane med alle organisasjonar er sluttført.

Forhandlingsutvalet sine fullmakter skal skriftleg klargjerast for arbeidsgjevar før forhandlingane tek til.

Det er berre resultatet av forhandlingane, dvs. protokoll/referatet, som skal gjerast kjent.

3.6 Fremjing av krav

- Krav skal fremjast på eige skjema.
- Organisasjonane skal så godt det let seg gjera prioritera krava sine i rekkjefølgje.
- Arbeidstakarar som er ute i løna permisjon, eller anna permisjon der retten til permisjon er heima i lov, avtale eller lokale retningsliner, kan fremja krav.

3.7 Evaluering av lokale forhandlingar

Arbeidsgjevar skal kvart år i etterkant av dei lokale lønsforhandlingane kalla organisasjonane inn til eitt felles evalueringsmøte.

4 FORHANDLINGSVEDTEKTER I HTA

Det vert vist til HTA for meir utfyllande informasjon om dei ulike forhandlingsvedtektene, og mekanismene for fastsetjing av løn. Me har likevel funne det rett å gje ei kort samanfating av dei viktigaste her.

4.1 Prinsipp

Fastsetjing av løn ved tilsetjing skjer i tråd med vedtektene i HTA og seinare ved lokale eller særskilte forhandlingar. Stillingane til dei tilsette er som følgje av HTA fordelt i ulike kapittel.

4.2 Forhandlingar etter HTA kap. 3

Lønn til leiarar ut frå HTA, kap. 3 baserast på ei samla vurdering av kompleksitet ved stillinga, ansvar for personal, økonomi, fag og informasjon, og handtering av ansvaret med omsyn til innsats, resultat og leveranse.

4.2.1 Forhandlingar for toppleiarar etter kap. 3.4.1

Omfattar: rådmann og *strategisk leiing*.

Rådmannen si løn vert fastsett av kommunen ved formannskapet.
Rådmannen har rett til bistand av tillitsvald eller å nytta sentral bistand ved lønsvurderinga.

Løn til *strategisk leiing* vert fastsett ein gong i året etter følgjande kriterier:

- Resultat i høve mål for verksemda
- Utøving av leiarskap
- Vesentlege organisatoriske endringar
- Behov for å halda på kvalifisert arbeidskraft

Arbeidsgjevar sitt siste tilbod vert ståande.

4.2.2 Forhandlingar etter HTA kap 3.4.2

Årleg fastsetjing av løn til leiarar som har eit delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.

Stillingane er unormerte, som vil seie at dei er plassert i eit sentralt stillingsregulativ, men utan sentralt fastsett løn.

Lønsfastsetjing og lønsutvikling skjer lokalt, og det er ikkje forhandla fram ei total ramme eller pott i forkant av forhandlingane.

Det skal gjennomførast årleg lønsregulering innan 1. oktober kvart år.

Dersom partane ikkje kjem til semje kan kvar av partane ta saka til vidare handsaming i tråd med HTA.

4.2.3 Forhandlingar etter HTA kap 3.4.3

Årleg fastsetjing av løn til leiarar som i sin stilling har delegert budsjett-, økonomi **eller** personalansvar.

4.3 Forhandlingar etter HTA kap. 4

Kapittel 4 omfattar dei fleste stillingar i Tysnes kommune, då alle stillingar som har årleg sentral lønsregulering ligg til desse vedtektene.

Stillingane er normerte, som vil seie at dei er plassert i eit stillingsregulativ med sentralt fastsett lønsplassering. Det finns likevel nokre lokale mekanismar for fastsetjing av løn:

4.3.1 Forhandlingar etter HTA kap. 4.2.1 – lokale forhandlingar

Partane sentralt fastset at ein viss del av ramma skal gå til lokale forhandlingar etter denne vedtekta.

Partane lokalt fastset den totale potten som skal forhandlast om etter dette punkt.

Dersom ein ikkje når semje lokalt kan kvar av partane anka inn til sentrale partar.

4.3.2 Forhandlingar etter HTA kap. 4.2.2 – særskilde forhandlingar

Slike krav skal til vanleg vurderast i samband med ordinære kap. 4- forhandlingar.

Eventuelle forhandlingar vert førte av forhandlingsutvalet. Begge partar kan ta initiativet til å gjennomføra forhandlingane.

4.3.3 Forhandlingar etter HTA kap 4.2.3 – rekruttera og halda på arbeidstakarar
Tysnes kommune vil forhandla om endra lønsplassering for å halda på godt kvalifiserte og godt fungerande arbeidstakarar når slikt behov oppstår. Det same gjeld når det er snakk om personar som har ein verdifull kompetanse som det er vanskeleg å rekruttera til verksemda.

4.3.4 Forhandlingar etter HTA kap 4.2.4 – kompetanse
Partane kan uavhengig av andre forhandlingsvedtekter forhandla om endra løn når ein arbeidstakar har gjennomført relevant etter-/vidareutdanning.

Tysnes kommune vil gjennomføra forhandlingar etter denne vedtekta etter konkret vurdering og viser elles til punkt 5.6 i lønspolitisk plan.

4.4 Forhandlingar etter HTA kap. 5

Kapittel 5 omfattar arbeidstakarar som får heile løna si fastsett lokalt, med unntak av kommunal toppleiiing.

Stillingane er unormerte, som vil seie at dei er plassert i eit sentralt stillingsregulativ, men utan sentralt fastsett løn.

Lønnsfastsetjing og lønsutvikling skjer lokalt og det er ikkje forhandla fram ei total ramme eller pott i forkant av forhandlingane.

4.4.1 Forhandlingar etter HTA kap. 5.1. – årleg lønsregulering
Det skal gjennomførast årleg lønsregulering for kapittel 5 innan 1. oktober kvart år.

Dersom partane ikkje kjem til semje kan kvar av partane ta saka til vidare handsaming i tråd med det ein vart samde om på drøftingsmøte.

4.4.2 Drøfting etter HTA Kap. 5.2- anna lønsregulering
Det kan gjennomførast særskild lønsregulering utover det som føl av HTA punkt 5.2 dersom:

- Det er særskild behov for å halda på eller rekruttera arbeidstakar
- Ved skifte av, eller vesentleg endring av stilling

Lønsregulering skjer etter drøfting.

Arbeidsgjevar sitt siste tilbod vert ståande.

4.4.3 Prinsipp for lønsfastsetjing etter HTA Kap. 5.3
Ved lønsfastsetjing skal det blant anna takast omsyn til stillinga si kompleksitet, den enkelte si kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåing og behov for å rekruttere og behalde tilsette.

5 LØNSSAMTALE

Dersom arbeidstakar ber om lønssamtale, skal denne gjennomførast mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. I samtalen skal arbeidsgjevar og arbeidstakar i fellesskap drøfta kva tiltak som må gjerast for at arbeidstakaren skal kunne oppnå betre lønsutvikling og realismen i dette. Arbeidstakaren har rett til å la seg bistå av tillitsvald.

Samtalen er ikkje ei forhandling, men ein utviklingssamtale.
Arbeidsgjevar sin representant i Tysnes kommune er næraste leiar.

Referat frå lønssamtalen, skal sendast i kopi til personalavdeling og arkiverast i personalmappa for å sikre at føringar i desse samtalane vert teken med i ev. forhandlingar.

6 FELLES KRITERIER FOR TILSETTE I TYSNES KOMUNE

6.1 Rammer for forhandlingar

Forhandlingar i Tysnes kommune skjer innan følgjande rammer:

1. Føringar frå sentralt oppgjer.
2. Føringar frå tidlegare lokale forhandlingar som båe partar har underteikna i protokoll.
3. Den økonomiske stoda i Tysnes kommune.
4. Føringar frå drøftingsmøte.
5. Kriteria som vert nytta i lokale forhandlingar er kjønnsnøytrale, og skal nyttast slik at dei fremjar likestilling.

6.2 Kriteria for lønsregulering i Tysnes kommune

Lønspolitiske kriterier i Tysnes kommune	
1	Innsats og resultatoppnåing i høve til avtalte vurderingskriterier og mål
	Innsats og resultatoppnåing vert mellom anna vurdert etter følgjande parameter: <ul style="list-style-type: none">• Overordna mål for verksemda• Politiske og administrative føringar.• Brukarorientering og serviceinnstilling.• Evne til å samarbeida på alle nivå, teamarbeid, påverknad av arbeidsmiljø.• Lojalitet• Deltaking i, og evne til å initiere utviklingsarbeid.• Økonomi og budsjettstyring.• Det skal leggjast vekt på større prosjekt der arbeidstakar siste år har hatt prosjektleiaransvar. Dette gjeld særskilt der prosjektarbeid ikkje naturleg ligg til arbeidstakar si stilling.
2	Trekk ved stillinga – Ansvar, mynde og oppgåver.
	Ansvar, oppgåver og mynde vert mellom anna vurdert etter følgjande parameter: <ul style="list-style-type: none">• Kompleksitet i stillinga.• Omstilling• Fleksibilitet og evne til å justera innhaldet i tråd med endringar.• Organisatoriske endringar
3	Trekk ved marknadssituasjonen – Rekruttera og halda på dyktige arbeidstakarar
	Marknadssituasjonen vert mellom anna vurdert etter følgjande parameter:

- Opplevde rekrutteringsproblem i Tysnes kommune
- Vurdering av arbeidsmarknad med utgangspunkt i mogleg framtidige utfordringar knytt til rekruttering og avgang.
- Lønsnivå i omliggjande kommunar som er naturleg å samanlikne seg med.
- Livsfasar, t.d. løn som verkemiddel for å halda på seniorar eller som verkemiddel for å rekruttera unge arbeidstakarar.

4 Kvalifikasjonar og kompetanse vurdert mot verksemda sine behov

Kvalifikasjonar og kompetanse vert mellom anna vurdert etter følgjande parameter:

- Gjennomførte kurs og studie av eit viss omgang.
- Vidare- og etterutdanning i samsvar med kompetanseplan, eller arbeidsgjevar sitt uttalte behov.
- Endra vurdering av realkompetanse.
- Deling av kompetanse med andre arbeidstakarar i relevant målgruppe.

7 LOKALE LØNSVEDTEKTER

7.1 Om lønsvedtektene

Punkt 5.1, 5.2, 5.3 og 5.4 gjeld uavhengig av forhandlingar.

Punkt 5.5 og 5.6 fører ikkje til automatiske lønsendringar, men skal prioriterast så langt som mogleg innanfor rammene av den potten som er sett av til lokale forhandlingar.

7.2 Løn til særskilde grupper

Pedagogiske leiarar skal lønast kr 10.000 over minsteløn for førskulelærarar i 100 % stilling.

Formenn og arbeidsleiarar skal lønast kr 10.000 over minsteløn for fagarbeidarar i 100 % stilling.

7.3 Løn til studentar

Dette gjeld for alle utdanningsgrupper på høgskule- og universitetsnivå, så langt utdanninga er relevant for vedkommande arbeidsområde.

Fullført del av studiet	1 år	2 år	3 og 4 år
Løn som fagarbeidar m/slik ansiennitet	0 år	4 år	8 år

Løn til studentar gjeld alle stillingar, også faste heimlar, under føresetnad av at studiet ikkje er slutført og at studieprogresjonen er normal.

7.4 Løn for arbeid på natt

Tysnes kommune har eit lokalt tillegg for alle som arbeider i nattstilling, tilsvarande kr 6000 i 100 % stilling.

7.5 Løn for leiarar

Leiarar på alle nivå med personal-, økonomi- og administrativt ansvar bør ha minimum

kr. 30.000 meir i løn, enn tilsette dei er sette til å leia. Unntak for ordninga er i dei tilfelle underordna har særskilt avlønning grunna spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilde forhold. Ordninga gjeld heller ikkje i dei høva leiar og tilsett er plassert i ulike lønskapitel.

7.6 Kompetanseløn for tilsette i regulativløn

Gjennomført relevant dokumentert spesial-, vidare- og etterutdanning med normert tid på minimum 6 månader skal så langt det er mogleg prioriterast ved lokale 4.a.1 forhandlingar.

For eit års relevant utdanning kan det gjevast eit tillegg på inntil kr 20 000, løna vert forholdsmessig avrekna for kortare studium.

Tillegg gjeve for kompetanse skal merkjast særskilt i protokoll og skal koma i tillegg til den til ei kvar tid gjeldande minsteløna for den aktuelle stillingsnemninga. Dersom tilsette endrar plassering i lønsregulativet fell tidlegare gjevne kompetansetillegg vekk.

7.7 Andre tillegg

I samband med større prosjekt med mandat frå politisk organ eller rådmannen, kan det etter konkret vurdering verta gjeve inntil kr. 20.000 per år, som tillegg for prosjektleiar. Prosjektleiartillegg skal berre nyttast der prosjektarbeid ikkje ligg naturleg til vedkommande si stilling.

For funksjon som kontaktlærer vert det gjeve eit tillegg tilsvarande kr 7000 per år over sentralt minimumstillegg.

Etablerte tillegg, forankra i sentrale avtalar eller lønspolitisk plan, kan takast opp til forhandling i ordinære lønsforhandlingar. Tillegg skal i slike høver gjelde for alle med same funksjon, og den samla kosten skal trekkast frå pott.

Krav knytt til endring i funksjonstillegg skal, så langt som mogleg, informerast om i innleiande drøftingsmøter. Arbeidsgjevar kan på eit tidspunkt velje å ikkje implementera tillegg i nye stillingar- dette skal kome fram i protokoll.