



**Utvalg:**           **Administrasjonsutvalg**

**Møtested:**       Menighetscenteret -

**Dato:**             03.10.2017

**Tidspunkt:**       09:30

Eventuelt forfall må meldes Servicekontoret snarest på tlf. 75 68 20 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Rognan, 26. september 2017

Rune Berg

*Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevet signatur*

## Saksliste

Utvalgs- saksnr.	Tittel	Lukket
PS 7/2017	Lønnspolitisk plan for Saltdal kommune for perioden 30.04.16-30.04.20	

**Saksframlegg**

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalg	6/2017	19.09.2017
Kommunestyre		
Administrasjonsutvalg	7/2017	03.10.2017

**Lønnspolitisk plan for Saltdal kommune for perioden 30.04.16-30.04.20****Foreliggende dokumenter:**

- 1 Lønnspolitisk plan 2012-2014
- 2 Godkjent plan for forhandlinger
- 3 Referat drøftingsmøte
- 4 Uttalelse Delta
- 5 Uttalelse fra FO
- 6 Lønnspolitisk plan 2016-2020

**Saksopplysninger**

Kommunens tidligere Lønnspolitiske plan gikk ut i 2014, og har ikke senere blitt fornyet. Saken var oppe i administrasjonsutvalget i sak 6/16 dat. 30.08.16, men ble utsatt på grunn av at planen ikke i tilstrekkelig grad tilfredstilte krav til involvering, jmf. Hovedtariffavtalens kapittel 3.2 om lokal lønnspolitikk.

**Vurdering**

Det ble i fellesmøte med organisasjonene 10.02.17 nedsatt en arbeidsgruppe bestående av representant fra Akademikerne, Fagforbundet, Undervisningsforbundet og HR-sjef. Det har vært gjennomført to møter hvor vi har drøftet og arbeidet med planen. Etter det har planen vært til høring i rådmannens ledergruppe, og videre tatt med i lokalt drøftingsmøte med organisasjonene 23.08.17 i forbindelse med prosessen mot lokale forhandlinger 2017. Deretter har planen vært ute til høring hos alle organisasjonene med høringsfrist 06.09.17. Noen av innspillene som har kommet er implementert i planen. Det er viktig å presisere at ved endringer i Hovedavtalen, Hovedtariffavtale eller gjeldende lover og forskrifter, skal planen revideres i henhold til dette i perioden.

Lønnspolitisk plan skal være en plan som viser hvordan lønnspolitikken skal ivaretas og lokale lønnsforhandlinger skal gjennomføres i Saltdal kommune etter hovedtariffavtalen, gjeldende lover og regler, og kommunens vedtak.

De største endringene som er gjort siden revidert lønnspolitisk plan ble framlagt for administrasjonsutvalget 30.08.16 er som følger (endringer/tillegg i *kursiv* tekst):

Til 1.1 – i stedet for bokstaver settes kulepunkt

Nytt punkt f)

*«Lønnspolitikken skal gjøres kjent for alle ansatte slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for ansatte å innrette seg i hht lønnspolitikken.»*

Til 1.2

Avsnittet er flyttet til pkt 3.2 c) *«Det skal være forskjell i lønnsnivå mellom ledelsesnivåene, og mellom lederne og medarbeiderne. Unntak er i de tilfeller der medarbeidere har særskilt avlønning p.g.a spesiell kompetanse/spisskompetanse.»*

Til 1.3

Punkt endret: *«Etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers kompetanse, kompetanseutvikling, lønnsutvikling og arbeidsgivers behov.»*

Til 2.4

Nytt punkt under c)

*«Det er tilført et nytt lederlønnsnivå i kapittel 3 i Hovedtariffavtalen - 3.4.3. I dette nivået skal ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar. I Saltdal kommune skal dette gjelde for avdelingsledere.»*

Til 2.6

Punkt a) tilføres: *«og etter innstilling fra administrasjonsutvalget.»*

Punkt c) Endres fra «lokale lønnsforhandlinger for kommunalledere gjennomføres av et utvalg bestående av tre medlemmer av formannskap jf. delegasjonsreglementet 2016-2019 pkt. 6.2 til; *«Rådmannen eller de/den rådmannen bemyndiger, fastsetter lønn ut over sentralt avtalt minstelønn eller kunngjort ramme for øvrige stillinger i kommunen.»*

Opprinnelig bestemmelse om at politisk utvalg fastsetter kommunallederes lønnsbetingelser kom som følge av vedtak om delegeringsreglement i sak 31/16 der det blant annet heter at kommunestyret har ansettelsemyndighet for kommunalledere. Rådmannen erkjenner at kommunestyret skal ha denne myndigheten, men det anses uheldig og lite fleksibelt at rådmannen ikke skal være ansvarlig for evaluering av sine ledere. Det foreslås derfor at lokale lønnsforhandlinger for kommunalledere delegeres til rådmannen, selv om ansettelsemyndigheten fremdeles skal være til kommunestyret. Bestemmelsen forutsetter endring i delegasjonsreglementet.

Det bemerkes for øvrig at det i forslag til ny kommunelov foreslås lovfestet at rådmannen har ansvaret for alle personalsaker som ansettelser og oppsigelser.

Til 3.1

Nytt punkt c) *«Som grunnlag for vurdering av lønnsfastsettelse skal det være en stillingsbeskrivelse for alle stillinger. Den skal beskrive de oppgaver den enkelte arbeidstaker faktisk utfører og det ansvar og krav som ligger til stillingen. Det skal utarbeides stillingsbeskrivelse for alle nytilsettinger.»*

I planen som først ble sendt på høring var ordlyden at det «bør være en stillingsbeskrivelse». Delta foreslo i sin høringsuttalelse at ordlyden endres til «skal». Mangelen på stillingsbeskrivelser i kommunen er hemmende både for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden og vi anbefaler derfor at endringsforslaget, som er mer forpliktende, tas inn.

Nytt punkt d) «Som hovedregel følger lønn stillingen».

Til 3.2

Nytt punkt c) «Det skal være forskjell i lønnsnivå mellom ledelsesnivåene, og mellom lederne og medarbeiderne. Unntak er i de tilfeller der medarbeidere har særskilt avlønning p.g.a spesiell kompetanse/spisskompetanse».

Til pkt 3.3

Tilføyelse: «Den tariffavtalte 70-års grensen videreføres. Det innebærer krav om konsekvent praktisering av aldersgrensen.»

Til 3.4

Punkt 1 og 2 er slått sammen til et punkt 1. Og det er skrevet nytt punkt 2 og 3.

1. «Fullført relevant etter- og videreutdanning godtgjøres slik:
  - Maksimalt Kr. 24.000 pr 60 studiepoeng/ett års heltids videreutdanning. Videreutdanning av mindre omfang (ned til 15 studiepoeng/et kvart år) godtgjøres forholdsmessig.
  - Det er en forutsetning at etter/videreutdanningen er klarert med arbeidsgiver på forhånd, og at den anvendes i jobben.
  - For etter-/videreutdanning som fullføres, iverksettes lønnstillegget uten forhandling fra den første i måneden etter at arbeidsgiver har mottatt dokumentasjon på at videreutdanningen er gjennomført/bestått.
2. Endring av stillingskode tas opp ved lokale forhandlinger eller ved nyansettelser, gjelder også videre- og etterutdanninger utover 60 studiepoeng.
3. Som rekrutteringstiltak avlønnes sykepleier- og vernepleierstudenter etter fagarbeiderstigen etter halvutført utdanning. Tilsvarende gjelder annen relevant profesjonsrettet universitet- og høyskoleutdanning.»

Vedr pkt 3. Det har vært praktisert i kommunen at studenter kan gis fagarbeiderlønn etter halvgått studieløp. Dette er et viktig rekrutteringstiltak og en anerkjennelse av studenters kompetanse, og foreslås derfor formalisert i lønnspolitisk plan.

Nytt pkt 3.5:

«Opprettelse av funksjonstillegg skjer etter drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene, og størrelse på funksjon skal fremkomme i drøftingsreferat.

*Funksjonstillegg knyttes mot funksjonen eller bestemte arbeids- og ansvarsområde utover det som er forventet ivaretatt av grunnlønnen i stillingen. Arbeidstaker får funksjonstillegg så lenge en innehar de særlige funksjonene. Når oppgavene blir borte faller tillegget bort, samt ved bytte av arbeidsplass.»*

Partene er enige etter drøftingsmøte om at det skal ryddes i funksjonstillegg som eksisterer i dag. Det vil i 2018 bli et eget drøftingsmøte rundt dette. Funksjonstillegg skal knyttes mot funksjonen eller bestemte arbeids- og ansvarsområde utover det som er forventet ivaretatt av grunnlønnen.

Til pkt 4.1 \*Ny lederlønnsbestemmelse i kapittel 3.

*«Det nye lederlønnsnivået skal i Saltdal kommune omfatte avdelingsledere med delegert budsjett, økonomi og personalansvar.»*

Til 5.2

*«Veiledning til gjennomføring av lønnsamtale som vedlegg»*

Nytt punkt «5.3 Heltidskultur

*Saltdal kommune skal fremme en heltidskultur og redusere uønsket deltid jf. HTA 2.3.1*

- *Det skal i hovedsak tilsettes i full stilling.*
- *Saltdal kommune skal utarbeide lokale retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene kan bl.a inneholde; bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjon.»*

### **Konklusjon**

Vedlagt lønnspolitisk plan med endringer som beskrevet anbefales vedtatt. En naturlig vei videre er å foreta en kartlegging av rekruttering- og kompetansebehov i hele organisasjonen. Det er i vedtatt planstrategi vedtatt en revidering i 2017. Arbeidet igangsettes i løpet av høsten med tanke på politisk behandling i 2018.

### **Rådmannens innstilling**

1. Lønnspolitisk plan for Saltdal kommune for perioden 01.05.16-30.04.2020 vedtas. Ved endringer i Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen eller gjeldende lover, forskrifter eller reglement i perioden revideres planen.
2. Det vedtas følgende endringer i delegeringsreglementet:
  - a. Pkt 6.2 Utvalg for lønnsfastsetting endres til *«Et utvalg bestående av tre medlemmer av formannskapet delegeres myndighet til å gjennomføre lønnsfastsetting etter HTA kap 3.4.1 for rådmannen»*. Setningen *«samt lokale lønnsforhandlinger for kommunalledere»* strykes.
  - b. Pkt 8.3 Personalforvaltning, 7. strekpunkt endres til: *«Rådmannen delegeres myndighet til å forhandle og inngå avtaler på vegne av kommunen i saker om lokal lønnsdannelse»*. Setningen *«under kommunalledernivået»* strykes.

**Administrasjonsutvalgs behandling i møte den 19.09.2017:**

Saken utsettes til ekstra møte i forkant av kommunestyremøtet



**Vår ref**  
2012/581

**Saksbehandler**  
Lars Skjelstad, tlf.: 75 68 20 20

**Dato**  
05.06.2012

# LØNNSPOLITISK PLAN

for

## SALTDAL KOMMUNE i perioden 1.5.2012 – 1.5.2014

Vedtatt av Saltdal kommunestyre den 11. oktober 2012 som sak 64/12



## INNHold

1.	INNLEDNING	side	3
2.	UTVIKLINGSTREKK OG RAMMEVILKÅR	side	3
	2.1 Økonomi	side	3
	2.2 Organisatoriske forhold	side	3
	2.3 Alderssammensetning og rekrutteringsbehov	side	4
	2.4 Ufrivillig deltid	side	4
	2.5 AFP og andre tidlig pensjonsordninger	side	5
	2.6 Avtaleverket	side	5
	2.7 Kompensasjon for fullført kompetansegivende etter- og videreutdanning	side	6
	2.8 Lederlønn	side	7
	2.9 Individualisering	side	8
	2.10 Seniorpolitikk	side	8
	2.11 Krav til omstilling	side	8
3.	MÅL FOR LØNNSPOLITIKKEN	side	8
4.	PROSESSARBEID OG ANSVARSFORDELING I LØNNFASTSETTINGEN	side	9
	4.1 Overordnet strategiarbeid	side	9
	4.2 Lønnspolitisk drøftingsmøte	side	9
	4.3 Lønnsfastsetting ved nyansettelse	side	9
	4.4 Lokale lønnsforhandlinger	side	10
	4.5 Leders ansvar i lønnspolitikken	side	10
5.	LØNNSPOLITISKE VURDERINGSKRITERIER	side	11
	5.1 Innledning	side	11
	5.2 Kriterium 1 - Ansvar	side	11
	5.3 Kriterium 2 - Kompetanse	side	11
	5.4 Kriterium 3 - Innsats og resultatopnåelse	side	12
	5.5 Kriterium 4 - Markedssituasjonen	side	12
	5.6 Kriterium 5 - Likelønn	side	13
	5.7 Kriterium 6 - Seniorpolitikk	side	13
6.	VARIGHET/RULLERING	side	13

### 1. INNLEDNING

Lønnspolitisk plan rulleres nå for 7. gang. Lønnspolitisk plan uttrykker kommunens prinsipielle holdning til viktige arbeidsgiverpolitiske spørsmål og angir virkemidler i arbeidet med å oppnå målene for lønnspolitikken. Lønnspolitisk plan har vist seg som et nyttig og ikke minst forutsigbart redskap ved lønnsfastsetting i forbindelse med nyansettelser og lokale lønnsforhandlinger.

Lønn er et av de viktigste arbeidsgiverpolitiske redskapene, og et viktig virkemiddel i arbeidet med å realisere prioriterte kommunale mål. I dette perspektivet blir lønn en investering og ikke bare en nødvendig utgiftspost.

Lønn som arbeidsgiverpolitiske virkemidler må vurderes i sammenheng med andre tiltak som for eksempel faglig og personlig utvikling, miljøfremmende tiltak, meningsfylt arbeidsinnhold og karriereutvikling. Lønns- og arbeidsgiverpolitikken dreier seg derfor om hvilke verdier, holdninger og handlinger vi lar komme til uttrykk overfor arbeidstakerne i det daglige arbeidet.

## **2. UTVIKLINGSTREKK OG RAMMEVILKÅR**

### **2.1 Økonomi**

Saltdal kommune sliter fortsatt med svak økonomi. Regnskapet for 2011 ser ut til å gå i balanse på driftssiden, men investeringsregnskapet ser ut til å gi et underskudd på om lag 1,1 mill. Framtidsutsiktene er ikke spesielt lyse, og vi må nok innrette oss på betydelige utfordringer i årene som kommer.

Siden 2000 har kommunen vært i en omfattende nedbemanningsprosess, og har nedbemannet driften med over 60 årsverk. Etter hvert har situasjonen stabilisert seg, og de siste årene har det vært en svak økning i antall årsverk. Økningen kan imidlertid tilbakeføres til etablering av tjenestetilbud innen omsorgsenheten som består av salg av tjenester til andre kommuner.

Kravet til tjenesteproduksjon er imidlertid ikke redusert, verken i mengde eller i kvalitet. For å oppfylle dette kravet er vi avhengig av medarbeidere som er motiverte, omstillingsvillige og som arbeider effektivt og rasjonelt.

### **2.2 Organisatoriske forhold**

Saltdal kommune har siden mars 2003 vært organisert etter den såkalte to-nivå modellen. Opprinnelig hadde vi 11 resultatenheter pluss sentraladministrasjonen. I de 9 årene som er gått siden overgangen til to-nivåmodellen har vi ved en rekke tilfeller gjort endringer i den administrative strukturen, slik at vi i dag har følgende resultatenheter:

- Rognan barneskole
- Rognan ungdomsskole
- Røkland skole
- Saltdal barnehager
- Plan, utvikling og teknisk drift
- Nav
- Helse og familie
- Kultur
- Pleie og omsorg

Resultatenhetslederne er delegert omfattende beslutningsmyndighet innenfor personalforvaltning og økonomistyring, og omfatter bl.a. myndigheten til å ansette personell og å fastsette lønn ved nyansettelser. Retten til å fastsette lønn etter forhandlinger ligger fortsatt til rådmannen.

### **2.3 Alderssammensetning og Rekruttering**

Kommunen registrerer allerede betydelige problemer med å få kvalifiserte søkere til ledige stillinger. Dette gjelder ikke bare stillinger som krever lang utdanning. Også til stillinger som ikke krever særskilte kvalifikasjoner sliter vi med å få søkere. Enkelte grupper har en

bekymringsvekkende høy gjennomsnittsalder. I 2010 var 26% av kommunens hjelpepleiere og omsorgsarbeidere 56 år eller eldre. På landsbasis utgjør denne gruppen bare 17% av hjelpepleierne. Bare 3 andre kommuner i Nordland har en høyere andel 56+ enn Saltdal. Innen 2021 kan 60% av alle hjelpepleierne i kommunen gå av med pensjon.

Også i lederstillingene er gjennomsnittsalderen høy. Gjennomsnittsalderen i ledergruppen (3.4), som består av 12 personer er 56 år. Av disse kan 5 ledere gå av med pensjon i løpet av 3 år. Også blant mellomlederne ser vi samme tendensen. Sonelederne i omsorgsenheten har en gjennomsnittsalder på 57 år, mens barnehagestyrere har en noe lavere gjennomsnittsalder.

I løpet av perioden 2010 – 2014 vil mer enn 100 arbeidstakere få rett til å gå av med pensjon. Svært mange av disse kommer til å benytte seg av muligheten. Flertallet av disse arbeider i omsorgsyrkene.

Vi står derfor overfor formidable rekrutteringsutfordringer i årene som kommer. Forutsatt at vi trenger like mange årsverk innen omsorg i de kommende årene, og at antallet personer som går over i pensjonistenes rekker er tilnærmet konstant, står vi overfor et årlig rekrutteringsbehov på 10 -12 personer årlig. Utfordringen blir ikke mindre av at søkingen til de utdanningsinstitusjonene som utdanner flere av de yrkesgruppene vi behøver er gått drastisk ned. Dette forholdet gjenspeiles blant annet i at vi når har langt færre søkere til sommerjobber i omsorg enn hva vi opplevde tidligere.

#### **2.4 Ufrivillig deltid**

Flertallet av de ansatte i kommunen går i deltidsstillinger. Selv om mange ansatte har valgt å arbeide deltid i stedet for full stilling, er det likevel et betydelig antall deltidsansatte som ønsker full stilling eller større deltidsstilling enn det de nå har. Utfordringen er å gi disse en stillingsprosent som samsvarer med eget ønske.

I 2007 ble det igangsatt en prosess som skulle redusere omfanget av ufrivillig deltid. Vi er ikke i mål med dette arbeidet, men synes likevel at vi har oppnådd positive resultater. Omfanget av deltidsarbeid er ikke nevneverdig redusert. Det vi imidlertid registrerer er at nyansatte som begynner i en relativt lav stillingsprosent, etter hvert får utvidet denne og oppnår større stilling. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunen er ca. 80% stilling. I omsorgsyrkene og blant kvinnelige arbeidstakere er imidlertid gjennomsnittlig stillingsstørrelse lavere. På tross av at vi har lagt betydelig innsats i å redusere omfanget av ufrivillig deltid de siste årene, synes det likevel ikke som at dette arbeidet har gitt de resultatene vi ønsker. Antallet deltidsansatte har økt, og gjennomsnittlig deltidsprosent er redusert de siste årene. Deltidsproblematikken er nært knyttet til helgearbeid. De fleste av turnusarbeiderne i omsorgsenheten arbeider hver tredje helg. Erfaringer og beregninger viser en nær sammenheng mellom frekvensen av helgearbeid og stillingsstørrelse. I tillegg er grunnbemanningen flere steder redusert de senere årene.

Nøkkelen til å oppnå resultater synes derfor å ligge i to forhold: For det første må ansatte akseptere hyppigere helgearbeid. For det andre må grunnbemanningen økes.

#### **2.5 AFP og andre tidligpensjonsordninger**

Antallet ansatte som benytter seg av AFP er redusert de siste årene. Antallet som tok ut AFP pensjon var på topp i 2006, da i alt 14 ansatte tok ut AFP pensjon. I 2009 og 2010 var tallet nede i 3 personer, mens det økte til 6 personer i 2011. For 2012 ser det ut til å bli en liten reduksjon i uttaket sammenlignet med i fjor. Vi tror det reduserte uttaket de senere år skyldes flere forhold. For det første har vi tatt i bruk tiltak som motiverer de ansatte til å fortsette i jobb fremfor å fratru

med pensjon. Overgang til AFP innebærer for de aller fleste en betydelig reduksjon i inntekt. I tillegg kan full AFP ikke kombineres med arbeidsinntekt. Videre kan alle over 62 år redusere stillingen sin uten lønnsreduksjon, jfr. seniorpolitisk plan. Denne stillingsreduksjonen kan ikke kombineres med uttak av AFP pensjon.

I tillegg har store grupper ansatte, hovedsakelig i omsorgsyret, mulighet til å ta ut tidligpensjon fra KLP i kombinasjon med deltidsarbeid. Begge disse ordningene er hyppig benyttet av ansatte.

## **2.6 Avtaleverket.**

Hovedtariffavtalen har et tydelig "rammepreg", og kommunene har fått stor frihet til å føre sin egen lønnspolitikk, tilpasset aktuelle lokale utfordringer. Det gir oss helt andre muligheter til å ta i bruk de løsningene som passer best på de utfordringene vi stilles ovenfor.

På sentralt hold har arbeidstakerorganisasjonene ~~har~~ til dels svært ulike krav til hvilken lønnspolitikk som skal føres. På lokalt hold er nok bildet mer nyansert. Organisasjonene lokalt ser ikke ut til å ønske individuell differensiering mellom sine medlemmer lokalt. Lønnspolitikken må ta hensyn til spennvidden i organisasjonens holdninger og tilpasses dette.

Hovedtariffavtalen skiller de ansatte i ulike grupper, dels basert på organisasjonstilhørighet og dels på bakgrunn av funksjon. Ansatte som får sin lønn regulert gjennom Hovedtariffavtalens kap. 4 følger et minstelønnsystem der lønn utover minstelønn forutsettes gitt gjennom lokale forhandlinger. For ansatte som følger kap. 5 i Hovedtariffavtalen gjelder at all lønnsregulering etter nyansettelse skal skje gjennom lokale forhandlinger. Lønnsregulering til ledere skal skje etter lokale forhandlinger.

### 2.6.1 Tariffoppgjøret 2012

Tariffoppgjøret i 2012 kom i havn etter en av de mest omfattende streikene vi har hatt. Resultatet (i kap. 4) er et generelt tillegg på 2,7%, dog minst kr. 12.000. I tillegg er minstelønnsatsene i kap. 4 økt betydelig. Det er også satt av midler til lokale forhandlinger. Potten er på 1,2% av lønnsmassen i 2011. Dette er for vår kommune beregnet til å utgjøre kr. 2.016.435

De lokale forhandlingene i 2012 skal være gjennomført innen 1. november. Nærmere bestemmelse om forhandlingsdato, frist for innlevering av krav og tilbud vil bli besluttet i begynnelsen av september. I tilknytning til ølokale forhandlinger er det utarbeidet en oversikt over lønnsutviklingen i perioden 2006-2012 for en rekke viktige stillingsgrupper og enkeltstillinger. Denne oversikten følger som vedlegg til dette dokument.

### 2.6.2 Nyheter i tariffavtalen for 2012 – 2014

1. Videreføring av lokale tillegg: Alle lokale tillegg gitt ved lokale forhandlinger pr. 01.08.2010 og 01.01.2011 skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn pr. 06.06.2012. Det samme gjelder alle kompetansetillegg gitt ved lokale forhandlinger etter 01.05.2008 og som ble videreført pr. 01.05.2010
2. Krav til lokal lønnspolitikk: Dette er i og for seg ikke et nytt krav i tariffavtalen. Bestemmelsen er imidlertid gitt en ytterligere presisering, og det er slått fast at det skal foreligge en Lønnspolitisk plan i hver kommune. Planen skal utarbeides etter drøftinger med de ansattes organisasjoner og den skal gjøres kjent for alle ansatte. Planen skal videre angi kriteriene for lokale lønns tillegg, slik at de ansatte vet hvordan de skal innrette seg for å få tillegg ved lokale forhandlinger.

3. Kompetanse – ny forhandlingsbestemmelse. Det er innført en ny forhandlingsbestemmelse som gir partene rett til å forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Ved uenighet skal arbeidsgivers siste tilbud vedtas.

Fra organisasjonenes side var det ved årets tariffoppgjør lagt stor vekt på at økt kompetanse skulle gi økt lønn. Dette er langt på vei oppnådd ved at minstelønnsøkningen er betydelig større for stillinger med krav om lang utdanning sammenlignet med stillinger med krav om kortere utdanning. Dette vil også være et viktig kriterium ved lokale forhandlinger. Det vises for øvrig til eget punkt i denne plan.

## **2.7 Kompensasjon for fullført kompetansegivende etter- og videreutdanning.**

Både Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen har forsterket fokuset på verdien av målrettet etter- og videreutdanning. Det forutsette nå at det utarbeides lokale regler for hvordan dette skal kompenseres. Dette kommer til uttrykk flere steder i Tariffavtalen.

Under kap.3, pkt 3.2 Lokal lønnspolitikk sies det bla.a:

- « Det forutsettes at lønnspolitikken skal motivere til kompetanseutvikling»
- «Lønnspolitikken skal vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse skal gi lønnsmessig uttelling»
- «Det skal være en naturlig sammenheng mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.»

Under kap. 3, pkt 3.3 Kompetanse – læring og utvikling står det bl.a:

- «For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkeltes formål og realkompetanse og stimulere til kompetansehevede tiltak»

Kompetanse er allerede et av vurderingskriteriene for lønnstillegg i Lønnspolitisk plan. Formuleringene i planer er imidlertid så vage og generelle, at de ikke skaper forutsigbarhet overfor de som berøres. Mange ansatte gjennomfører kompetansegivende etter- og videreutdanning og høyner på den måten både sin egen og kommunens kompetanse. Fram til nå har vi dels godtgjort slik tilleggskompetanse ved bruk av potten til lokale forhandlinger og dels ved frigjøring av midler uavhengig av lokal pott. I de tilfeller slik tilleggskompetanse er krevd eller ønsket i stillingsannonsen er det tatt høyde for dette ved lønnsinnplassering ved tilsetting.

Partene sentralt er enige om at det innenfor rammen av bestemmelsene i 4.A.1, er full anledning til å forhandle om lønnsendringer som følge av at arbeidstakere har gjennomført kompetansegivende etter- og videreutdanning. Dette kommer også klart til uttrykk i Riksmeglingsmannens møtebok for tariffperioden 2012 -2014, der det i tilknytning til det som sies om lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.1, er henvist til HTA pkt. 3.3 – Kompetanse, læring og utvikling.

Vi bør derfor fortsatt kunne benytte potten ved lokale forhandlinger til å kompensere for gjennomført relevant etter- og videreutdanning. Dette gjelder særlig i de tilfeller at en ansatt gjennomfører slik utdanning uten at denne er «klarert» med enhetsledelsen på forhånd. Det er imidlertid ingen garanti for at det avsettes midler til lokale forhandlinger hvert år, og det kan da gå opptil ett år fra eksamen avlegges til arbeidstakeren får kompensert dette lønnsmessig.

## 2.8 Lederlønn

Saltdal kommune har ingen vedtatt lederlønnspolitikk ut over det som framgår av Hovedtariffavtalens kap. 4B, innledende merknad 5 som sier» «Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold»

Denne formuleringen foreslås nå inntatt i vurderingskriteriene i planens kap. 6.

Denne bestemmelsen har ingen juridisk betydning utover kap. 4B. I kap. 4B finner vi alle ansatte i kommunen med unntak av undervisningspersonell, ledere i skoleverket, ledere i kap. 3.4 og ansatte i kap. 5. Bestemmelsen sikrer at f.eks en soneleder eller barnehagestyrer med vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal lønnes høyere enn en avdelingssykepleier eller pedagogisk leder, uavhengig av hva avdelingssykepleieren eller den pedagogiske lederen har i lønn inkludert eventuelle tillegg for videreutdanning.

Ved tariffoppgjørene i 2008, 2010 og senest i 2012 er det gitt relativt store tillegg i minstelønn for stillinger med krav om høyere utdanning. Det har medført at avstanden mellom leders lønn og lønn til underordnede er blitt betydelig redusert. Dette gjelder særlig innenfor helsesektoren, i omsorg og skoler og barnehager. Ved lokale forhandlinger i 2010 var det fra sentralt hold bestemt at (kvinnelige) ledere skulle prioriteres. Denne sentrale føringen klarte vi ikke å følge opp lokalt, og det har resultert i at mellomlederne som gruppe har blitt liggende etter lønnsmessig sammenlignet med sine underordnede.

Enhetslederne ved grunnskolene i Saltdal er også rektorer. En rektor som er i kap. 3.4 (og i 4.C) kan ikke med utgangspunkt i den samme bestemmelsen kreve høyere lønn enn en lektor med tilleggsutdanning, selv om rektoren er lektorens overordnede og er tillagt et betydelig større faglig, administrativt og faglig ansvar enn lektoren. Vi har nå flere ansatte i undervisningsstilling som er «lektor med tilleggsutdanning». En lektor med tilleggsutdanning som også er kontaktlærer, vil etter siste sentrale lønnsjustering være sikret en minstelønn på kr. 567.600. Til sammenligning har lavest lønnede rektor kr. 525.300 og enhetsleder for en av de størst enhetene kr. 505.000 pr år før årets justering. Mens undervisningspersonell har hatt en lønnsvekst på mer enn 17% i perioden 2008 – 2012 (før lokale forhandlinger 2012) har rektorene hatt en økning på vel 9% i samme periode. Dersom vi lokalt mener at slike skjevheter må rettes opp, må det følges opp i lønnspolitisk plan, ved nyansettelser og i lokale forhandlinger.

## **2.9 Lønnsglidning for ledere**

Nyansatte ledere uten ledererfaring får vanligvis lavere lønn enn ledere som har noen års erfaring i lederstillingene. Det begrunnes med at de mangler erfaring og at de i løpet av en tid i stillingen vil utvikle seg og bli bedre ledere. Dette gjelder både enhetsledere og ledere på lavere nivå. Over tid skal imidlertid ledere med likeverdige ansvars- og arbeidsområde lønnes på samme nivå.

Det vil derfor være nødvendig å gi de sist ansatte og dermed lavest lønnede lederne noe høyere lønnstillegg enn sine mer erfarne kolleger for å oppnå denne målsettingen. Det er flere måter å gjøre dette på. Blant annet kan det etableres en ordning med lønnsglidning for lederne, på linje med ansiennitetsopprykkene vi finner blant stillingene med definert minstelønn i kap. 4.

### **2.10 Individualisering.**

I de senere år er en økende andel av den samlede lønnsveksten gitt på grunnlag av individuelle personvurderinger. Individuell lønnsfastsetting har som grunnleggende forutsetning at forskjell er rettferdig dersom den er saklig begrunnet. I motsetning til det tidligere lønnsystemet som ensidig fokuserte på objektive målbare forhold som utdanning, ansiennitet og formelt ansvar, bygger individuell lønnsfastsetting i tillegg på forhold som innsats og resultater.

### **2.11 Seniorpolitikk**

En stor andel av de ansatte i kommunen får rett til å gå av med AFP eller annen tidligpensjon i løpet av de nærmeste årene. Utviklingen de senere årene viser at en stigende andel av aldersgruppen 62+ tar ut AFP eller annen tidligpensjon i stedet for å fortsette i jobb. Seniorarbeidstakere representerer en verdifull ressurs for kommunen, og de har kunnskap og erfaring som kommunen har stort behov for i årene framover.

Det er en uttrykt målsetting for kommunen at flest mulig ansatte som ellers har rett til pensjon skal velge å forlenge sin yrkesaktive karriere fremfor å gå av med pensjon.

Seniorpolitisk plan, som ble vedtatt i 2008 inneholder en rekke tiltak som motiverer ansatte til å fortsette i arbeid framfor å gå av med pensjon. Det er ikke tvil om at planen har bidratt til at flere ansatte nå velger arbeid framfor pensjon. Mange av disse velger å kombinere deltidsstilling med delpensjon. Seniorpolitisk plan skal rulleres i løpet av 2010. Fra og med 2011 innføres ny folketrygdfinansiert tidligpensjon. Denne ordningen tillater full fleksibilitet i kombinasjon av pensjon og arbeid, og vil forhåpentligvis føre til at langt flere vil velge å stå i arbeid ut over fylte 62 år.

### **2.12 Krav til omstilling**

Kommunesektoren er i stadig utvikling og de ansatte møter kontinuerlig krav til omstilling og endring. Organisatoriske endringer og endringer i den enkeltes ansvars- og arbeidsområde stiller kommunen og den enkelte medarbeider overfor betydelige utfordringer.

Lønns- og arbeidsgiverpolitikken må derfor utformes slik at den motiverer ansatte til å påta seg nye og endrede oppgaver.

## **3. MÅL FOR LØNNSPOLITIKKEN**

- Saldal kommunes lønnspolitikk inngår som en integrert del av kommunens overordnede arbeidsgiverpolitikk, og skal medvirke til at kommunen er i stand til å realisere de mål og strategier de folkevalgte organer til enhver tid bestemmer.
- Lønnspolitikken skal sikre at lønnsfastsettingen tar utgangspunkt i den enkelte stillingsfunksjon og medarbeiderens kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Lønnspolitikken skal medvirke til at arbeid av lik verdi lønnes likt, uavhengig av kjønn.

- Lønnspolitikken skal bidra til at Saltdal kommune er i stand til å rekruttere, beholde og utvikle arbeidstakere i forhold til de oppgaver som skal løses og i konkurranse med andre virksomheter.
- Lønnspolitikken skal være kjent, synlig og basere seg på en dialog mellom ledere, tillitsvalgte og medarbeidere.
- Lønnspolitikken skal utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner
- Lønnspolitikken skal være forutsigbar, slik at de ansatte skal kunne innrette seg i forhold til de kriterier som legges til grunn for lokale lønnstillegg.

#### **4. PROSESSARBEID OG ANSVARSFORDELING I LØNNSFASTSETTINGEN**

##### **4.1 Overordnet strategiarbeid.**

Rådmannen utarbeider forslag til lønnspolitiske strategier i tilknytning til KS' årlige strategihefte. Rådmannens forslag behandles av Formannskapet. Formannskapets vedtak danner grunnlag for kommunens innspill i tilknytning til det årlige strategimøtet i regi av KS. Formannskapets innspill bør inneholde følgende tema:

- Økonomiske rammer for oppgjøret
- Endringer i Hovedtariffavtale
- Justering av minstelønnsnivå
- Kriterier for individuell lønnsvurdering

##### **4.2 Lønnspolitisk drøftingsmøte**

Det skal gjennomføres lønnspolitisk drøftingsmøte mellom Saltdal kommune og arbeidstakerorganisasjonene minst en gang årlig.

Møtene skal omhandle kommunes lønns- og arbeidsgiverpolitikk i vid forstand og gi innspill til arbeidet med lønnspolitisk plan, herunder gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger. Til møtet skal Saltdal kommune legge fram tallmateriale som viser lønnsutviklingen fordelt på stillingskategorier og kjønn.

##### **4.3 Lønnsfastsetting ved nyansettelse**

Resultatenhetsleder ansetter etter at saken på forhånd er drøftet i enhetens tilsetningsråd. Ved lønnsfastsettelse benyttes som hovedregel stillingens sentralt fastsatte minstelønn. Eventuelt avvik fra minstelønn skal begrunnes særskilt og på forhånd drøftes med rådmann.

Ved lønnsfastsettelse for ansatte som følger bestemmelsene i Hovedtariffavtalens kap. 5, fastsettes lønn ved nyansettelse tilsvarende minstelønn for tilsvarende stilling i kap. 4.

Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning p.g.a. spesiell kompetanse /spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.



#### 4.4 Lokale forhandlinger

Før lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kap. 3.4.1/3.4.2, kap. 4.A.1 og kap. 5.2 skal formannskapet drøfte lokale lønnsforhandlinger.

Lokale lønnsforhandlinger føres etter følgende forhandlingshjemler i Hovedtariffavtalen:

Hjemmel	Hvem omfattes	Når kan det forhandles	Hvem forhandler og godkjenner
HTA kap. 3.4.1a.	Rådmann Assisterende rådmann	<u>Ikke forhandlinger.</u> Lønn fastsettes etter drøftinger	Forhandlingsutvalg sammensatt av ordfører, varaordfører og ett medlem av f.skapet/opposisjon
HTA kap. 3.4.2	Resultatenhetsledere, økonomisjef og personalsjef	Skal forhandles en gang årlig	Rådmann
HTA kap. 4.A.1	Alle ansatte i HTA kap. 4	Når partene sentralt bestemmer det	Rådmann eller de(n) rådmannen bemyndiger
HTA kap. 5.2	Alle ansatte i HTA kap 5	Skal føres en gang årlig	Rådmann eller de(n) rådmannen bemyndiger
HTA kap. 4A2, 5.3 og 4A3	Alle ansatte i kap. 4 og kap. 5	Kan føres dersom særskilte vilkår er oppfylt	Rådmann eller de(n) rådmannen bemyndiger
HTA 4.A.4	Alle ansatte i kap. 4	Kan føres når arbeidstaker har gjennomført relevant etter- og videreutdanning	Rådmann eller de(n) rådmannen bemyndiger

#### 4.5 Leders ansvar i lønnspolitikken.

En differensiert lønnspolitikk krever en løpende dialog mellom leder og medarbeider. Ledere med et personalansvar har ansvar for å formidle ut enhetens mål, planer og satsingsområder, og de krav og forventninger kommunen har til den enkelte ansatte.

Leder og medarbeider skal i samarbeid klarlegge individuelle arbeidsmål basert på enhetens virksomhetsplan og andre styringsdokumenter for enhetens virksomhet. Slike samtaler bør minimum gjennomføres en gang årlig. Det vises for øvrig til bestemmelsene om Lønnssamtale i Hovedtariffavtalens kap. 3, pkt 3.2.2.

Lederens rolle blir sentral i vurdering av medarbeidernes lønn. Et rammepreget avtaleverk uten sentralt vedtatte virkemidler stiller større krav til lederne. Lederne må akseptere at medarbeiderne er forskjellige og at det blir en sterkere kobling mellom lønn og den enkeltes prestasjoner og oppnådde resultater. Dette betyr at "like" stillinger kan belønnes forskjellig.

Utgangspunktet for vurderingen er den generelle innledende merknaden til kap. 4 B.3 i Hovedtariffavtalen der det står: ” Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, den ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

## **5. LØNSPOLITISKE VURDERINGSKRITERIER**

### **5.1 Innledning**

Ved lønnsfastsettelsen skal det tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, myndighet, innsats og resultatoppnåelse, samt behovet for å rekruttere og/eller beholde arbeidstakere.

Lønnsvurderingen baserer seg på to hovedelementer, nemlig en stillingsdel og en persondel. Begge elementene skal vurderes av nærmeste leder i tilknytning til rekruttering til ledige stillinger og lokale forhandlinger.

### **5.2 Kriterium 1. - Ansvar**

Ved nyansettelse og lokale forhandlinger skal det ved lønnsfastsettelsen tas hensyn til stillingens ansvarsområde. Med ansvar menes i denne sammenheng personalansvar, økonomisk ansvar og faglig ansvar. Ledere som har vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal som hovedregel lønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Ved lokale forhandlinger skal det tas hensyn i endringer i ansvarsområde som følge av organisatoriske endringer, økt selvstendighet og personlig utvikling utover det som normalt kan forventes.

Midlertidige endringer i ansvars- og oppgaveområde kan gi grunnlag for midlertidige lønnsøkninger.

### **5.3 Kriterium 2 - Kompetanse**

Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Med kompetanse menes i denne sammenheng arbeidstakers formelle utdanning, praktiske og sosiale ferdigheter, holdning til jobben og evne til å løse oppgavene.

Arbeidstaker som gjennomfører relevant kompetansegivende etter- og videreutdanning og som benytter utdanningen i sitt daglige arbeid, skal gis lønsmessig uttelling for dette.

For etter- og videreutdanning som er klarert med enhetsledelsen på forhånd, og som inngår som en del av kommunens kompetanseutvikling gis lønnsøkning med virkning fra eksamensdato. Økte lønnskostnader dekkes over enhetens lønnsmidler.

For etter- og videreutdanning som gjennomføres uten at denne inngår som en del av kommunens kompetanseutvikling skal lønsmessig kompensasjon gis som resultat av lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

### **5.4 Kriterium 3 - Innsats og resultatoppnåelse**

Innsats og resultater er vanskelig å måle med objektiv nøyaktighet. Innsats og resultat lar seg heller ikke like lett relatere til konkrete handlinger og til bestemte personer. Den enkeltes mulighet for innsats og dermed også måloppnåelse begrenses (og styrkes) av bl.a. andre personer, økonomiske ressurser og disponibel tid.

Valget av relevante innsatsfaktorer og resultatområder må relateres til hver enkelt stillings egenart og vurderes i forhold til dette.

Utfordringen for lederne og de tillitsvalgte er å komme fram til hvilke egenskaper som er viktige å vurdere i forhold til den enkelte stilling og vurdere den enkelte medarbeider i forhold til disse. Følgende generelle egenskaper kan legges til grunn for vurdering av de fleste stillinger og personer:

<u>Samarbeidsorientert</u>	Viser vilje og evne til å finne omforente løsninger ved å involvere andre medarbeidere, gjerne på tvers av fag- og enhetsgrenser og overfor eksterne bidragsyttere.
<u>Tjenesteytende</u>	Gir god kvantitativ- og/eller kvalitativ tjenesteyting basert på faglig innsikt og kunnskap om arbeidsfeltet.
<u>Produktiv</u>	Arbeider raskt og effektivt og "får unna" oppgavene uten unødige forsinkelser
<u>Utviklingsorientert og nytenkende</u>	Kommer med ideer og forslag om nye arbeidsmetoder- og rutiner, forenklinger, forbedringer, bruk av ny teknologi o.l.
<u>Miljøstimulerende</u>	Markerer seg ved å bidra aktivt til trivsel og glede på arbeidsplassen for dermed å skape et godt arbeidsmiljø.
<u>Serviceinnstilt og brukerorientert</u>	Yter god og respektfull service i jobben overfor brukere, medarbeidere og eksterne omgivelser

Ovennevnte vurderingskriterier er ikke uttømmende. Hver enkelt stilling/stillingstype må vurderes for seg og det må velges innsats/resultatområder i samarbeid med de tillitsvalgte.

#### **5.5 Kriterium 4. - Markedssituasjonen**

Lønn kan defineres som prisen på den tilgjengelige arbeidskraften. Saltdal kommune har som målsetting å kunne rekruttere og beholde kvalifisert medarbeidere på alle områder. Kommunen må derfor kunne bruke lønn som et aktivt virkemiddel når det oppstår markerte problemer med å beholde, og/eller rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

#### **5.6 Kriterium 5 - Likelønn.**

Saltdal kommune har som utgangspunkt at arbeid av lik verdi skal lønnes likt, uavhengig av kjønn. Av dette følger at stillinger med krav om utdanning av lik lengde i utgangspunktet skal lønnes likt.

De lokale lønnsforhandlingene må brukes som et redskap i arbeidet med å nå denne målsettingen.

### **5.7 Kriterium 6 - Seniorpolitikk**

Seniorarbeidstakere representerer en viktig og verdifull ressurs for Saltdal kommune. For å sikre tilgangen på kvalifisert arbeidskraft i framtiden, er kommunen avhengig av at den gjennomsnittlige pensjonsalderen blant kommunens ansatte øker. Lønnspolitikken skal derfor utformes lik at den motiverer ansatte til å fortsette i jobb fremfor overgang til pensjon. Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens krav om individuell tilrettelegging.

Som et ledd i arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at flere eldre arbeidstakere velger å fortsette i jobb i stedet for å ta ut tidligpensjon, ønsker Saltdal kommune derfor å følge opp arbeidet med seniorpolitisk plan.

## **6. VARIGHET/RULLERING**

Lønnspolitisk plan gjelder fra 1. mai 2012 til og med 30. april 2014

**GODKJENT PLAN FOR  
LOKALE FORHANDLINGER 2017  
HTA'S KAPITLENE 3.4.1, 3.4.2, 4.2 OG 5.1**

22. august	Forhandlingsmodulen – opplæring administrasjon og utvalgte tillitsvalgte.
23. august	Lokalt drøftingsmøte for alle kapitler
24. august	Arbeidstakerorganisasjonene melder HR-avd. hvem som forhandler-utsatt til 21.09
06. sept.	Høringsfrist Lønnspolitisk plan.
19. sept.	Administrasjonsutvalget – Lønnspolitisk plan
21. sept.	Frist kl 1200 for innlevering av krav fra organisasjonene
22. sept.	Begrunnelse for kravene fra arbeidstakerorganisasjonene – nærmere avtaler
25.-26. sept.	Gjennomgang av kravene med ledergruppen, utarbeidelse første tilbud.
28. sept.	Frist for å gi tilbud til organisasjonene.
03. okt.	Kommunestyre – Lønnspolitisk plan

04. okt            **Forhandling kap 3.4.2 og kap 5.1**            **kl. 08.30-17.00**

- Fo/Fellesorganisasjonen            kl. 08.30-09.30
- Utdanningsforbundet            kl. 09.40-10.40
- Nito            kl. 10.45-11.45
- Pause            kl. 11.45-12.15
- Samfunnsøkonomene, ECONA, kl. 12.15-13.15  
TEKNA, Naturviterne
- Delta            kl. 13.20-13.50
- Sykepleierforbundet            kl. 14.00-15.00
- Andre            kl. 16.00 -

09. okt            **Kap 3.4.1 a) og c)**            kl. 09.00-13.00

- Forhandlinger for rådmann gjennomføres av forhandlingsutvalg sammensatt av ordfører, varaordfører og ett medlem av f.skap/opposisjon. Gjelder også for kommunalledere hvis ikke delegeringsreglementet endres i pkt. 6.2

09. okt            **Kap 3.4.2 og kap 5.1**            kl. 13.00-16.00

- Fagforeningen            kl. 13.00-14.00
- Legeforeningen            kl. 14.00-15.00

Avsatt tid hvis nødvendige endringer

Godkjent i drøftingsmøtet 23.08.17

## Forhandlinger etter HTA 4.2.1

<b>11. okt</b>	<b>Forhandling</b>	<b>kl. 08.30-1600</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fellesmøte</li><li>• Fagforbundet</li><li>• Pause</li><li>• Utdanningsforbundet</li><li>• Pause</li><li>• Delta</li></ul>	<b>kl. 08.00-0900</b> kl. 09.15-11.45 kl. 12.00-12.30 kl. 12.30-14.30 kl. 14.30-14.45 kl. 14.45-15.45
<b>12. okt .</b>	<b>Forhandling</b>	<b>kl. 09.00-16.00</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sykepleieforbundet</li><li>• Fo/Fellesorganisasjon</li><li>• Pause</li><li>• Fysioterapeutene</li><li>• Andre</li></ul>	kl. 09.00-10.30 kl. 10.45-11.45 kl. 11.45-12.15 kl. 12.15-13.15 kl. 14.15-16.00
<b>13. okt.</b>	<b>Nye Særmøter</b>	

## Referat fra lokalt drøftingsmøte 23.08.17 – lokale forhandlinger 2017.

Innkalling til drøftingsmøtet var sendt 06.07.17 på e-post til alle organisasjonene.

### Til stede:

Marianne Hoff Naturviterne, Stein-Kåre Orø NITO, Tore M. Eilertsen TEKNA, Turid Hanne Mathisen FO, Liv Røli NITO, Anne Marie Holand Utdanningsforbundet, Ellen Fridtjofsen Fagforbundet, Anne Synøve Kleven Sykepleierforbundet, Roald Kristiansen Delta, Anita Paulsen HR-sjef, Ronny Seljeseth rådmann, Elfrid Boine kommunalleder oppvekst og kultur, Ben Stenvold kommunalleder tekniske tjenester.

### Agenda for møtet:

HTA 3.2.1 om lokale drøftinger, tariffoppgjøret 2016, orientering om Saltdal kommunes totale situasjon, avklaringer praktiske forhold jmf, god forhandlingsskikk, lokal lønnspolitikk, likelønn, eventuelt og kriterier/føringer fra arbeidsgiver kapittelvis.

### Tariffoppgjøret 2016

Økonomisk ramme i kommunal sektor i 2016 er beregnet av de sentrale partene til å være på 2.4%. Dette er det samme som anslaget for årslønnsveksten i frontfaget.

For Saltdal kommune er pott til lokale forhandlinger i kapittel 4 beregnet til kr 1.722.243.

Beregningen er gjort utfra 448 årsverk og en lønnsmasse på kr 191.360.362.

### Endringer i HTA:

Fra 01.08.17 er det kommet inn nye grupper i kapittel 4 – gruppe 1 og gruppe 2

- Nytt kapittel 4.1 fra 01.05.16 som følge av samordning av kapittel 4B og 4C.
- Det er innført 16 års ansiennitetstrinn for alle stillingsgrupper
- Lederlønsbestemmelsene er utvidet med kapittel 3.4.3

### Årets tariffoppgjør og Saltdal kommunes totale situasjon:

Resultatet fra sentralt oppgjør i kapittel 4 danner rammen for lokalt oppgjør. Størrelsen på de sentrale tilleggene i kapittel 4 ble gitt på grunnlag av den enkeltes ansiennitet fra 01.08.17.

«Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder».

### Kommuneøkonomi – rådmannen redegjorde.

Rådmannen snakket om årets tariffoppgjør og Saltdal kommunes totale økonomiske situasjon. Forhandlingen gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommunens økonomi.

### Fremdriftsplan

Lønnspolitisk plan sendes til høring etter møtet, med høringsfrist 06. september. Planen har vært til høring tidligere, og det har vært gjennomført to møter i arbeidsgruppen.

Den 21. september har organisasjonene frist for å legge inn krav. De største organisasjonene har fått tilgang og opplæring for hvordan legge krav inn i HRM forhandlingsmodul. Dette gjelder Fagforbundet, Undervisningsforbundet, Fellesorganisasjonen og Delta.

Diskusjon om hvor nødvendig det er med møte 22. september for å begrunne kravene. Alle har mulighet til skriftlig begrunnelse. Det kan legges opp til at ved større stillingsgrupper kan det i tillegg til skriftlig begrunnelse presenteres muntlig, dette gjelder kapittel 4. For kapittel 3 og kapittel 5 leveres kravene skriftlig med begrunnelse.

### **God forhandlingskikk;**

Arbeidsgiver legger til grunn følgende hovedregler:

- Fast ansatte er gjenstand for forhandlinger
- Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger
- De som er lønnsvurdert/endret/ansatt fra og med 1. mai 2016 forhandles det i utgangspunktet ikke for.
- Det er ønske fra arbeidsgivers side at mindre foreninger som tilhører samme hovedsammenslutning, stiller med en forhandlingsleder og forhandler felles.
- sammen med drav innen 21. september kl. 1200.
- Arbeidsgiverrepresentanter: rådmann og HR-sjef. Kommunalleder representert med ansatte organisert hos den forening som er inne til forhandling.
- Vi ønsker maks 2 personer i forhandlingsutvalg, og at det er lokale representanter. Sammensetning av forhandlingsdelegasjoner sendes til [anita.paulsen@saltdal.kommune.no](mailto:anita.paulsen@saltdal.kommune.no)
- Arbeidsgiver fastsetter lønn ensidig til uorganiserte, og orienterer uorganiserte om resultatet.
- Drøfte fram enighet om satsingsområde. Dette er sterkt førende for begge parter.

Arbeidsgiver ønsker videre at man inntar en bevisst holdning til etikk og habilitet:

- Man forhandler ikke for seg selv og familie eller slekt.
- Forhold/drøftinger som er tatt opp mellom partene i forhandlingsøyeblikket, forblir i forhandlingene og deles ikke utenom forhandlingsutvalg til ansatte/medlemmer
- Vi stiller med godt humør, åpenhet, trygghet og respekt

### **Presentasjon av lønnspolitisk plan;**

Noe innspill ble gitt til planen, dette blir fanget opp og tilbakemeldt i høringsperioden. I lokale forhandlinger 2017 er det lønnspolitisk plan vedtatt i kommunestyret 03. oktober 2017 som vil være gjeldende.

**Likelønn:** HR-sjef sender ut «statistikkpakken» for Saltdal kommune til organisasjonene.

**Eventuelt:** Opplæring i forhandlingsmodulen er gjennomført.

### **HTA kapittel 5:**

I kapittel 5 er det ingen sentrale forhandlinger, kun lokal fastsettelse. Virkningspunkt er satt til 1. mai da det ikke kom fram andre forslag i drøftingsmøtet.

### **Føringer fra arbeidsgiver og satsingsområder i kapittel 5.**

Så langt som mulig rette opp utilsiktede skjevheter. I dette ligger stillinger som har spesielt fagansvar, og avdelingsledere som vi ønsker over i kapittel 3.2.3. (Her kan markedslønn/konkurranse om arbeidskraft være et eksempel på en saklig grunn). Søke å oppnå samme lønnsvekst for ansatte i kapittel 5 som for ansatte i kapittel 4. Resultat er ikke klart før protokoll er signert. Arbeidsgiver orienterer via HRM systemet til ansatte. Kommentar fra organisasjon om at det ikke burde gis en fast prosent for alle. At det må være reelle forhandlinger



#### **HTA kapittel 3.4.2:**

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Partene er enige om lokal nemnd ved uenighet i dette kapitlet hvor det skal være en nøytral leder og en representant fra hver av partene.

Rådmann er forhandlingsleder for arbeidsgiver i kapittel 3.4.2.

Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

Endret ansvarsområde, oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, utøvelse av lederskap, betydelige organisatoriske endringer, behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Virkning settes til 01.05 da partene ikke ble enige om noe annet.

#### **HTA kapittel 3.4.3**

For Saltdal kommune plasseres kun avdelingsledere (må ha betegnelse som avdelingsleder) i kap. 3.4.3, de innehar delegert budsjett, økonomi og personalansvar.

Denne endringen må endres i lønssystemet. HR sjef gjør dette før innlevering av krav 21. september kl. 1200. Ny lederavlønning i HTA. Ingen er plassert i dette kapitlet.

#### **Kriterier for innplassering:**

Kun avdelingsledere, alle innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

Endret ansvarsområde, oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, utøvelse av lederskap, betydelige organisatoriske endringer, behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Etter diskusjonsrunde ble det presisert at selv om det står i HTA at de ledere som blir plassert trenger bare inneha en av kriteriene, gjelder det i Saltdal kommune alle kriteriene da alle avdelingslederne har det.

#### **Føringer fra arbeidsgiver og satsingsområder i kapittel 3:**

Så langt som mulig rette opp utilsiktede skjevheter. Det vil være individuelle forskjeller selv om det skal være lik lønnsvekst i kapittel 3 som i kapittel 4

#### **Oppsummering årets satsinger:**

«Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder».

- Rette opp utilsiktede skjevheter i kapittel 3. 5.og 4. Det er viktig å skille mellom hva som er utilsiktet og tilsiktet skjevhet.
- Søke og oppnå samme lønnsvekst for ansatte i kapittel 3 og 5 som for ansatte i kapittel 4
- Partene er enige om at det gjennomføres eget drøftingsmøte angående funksjonstillegg som ikke er regulert i tariffavtale i 2018.

Ben Stenvold, referent under møtet. Revidert etter møtet av HR-sjef Anita Paulsen

## **Christin Kristensen**

---

**Fra:** Roald Kristensen <rolekris@online.no>  
**Sendt:** 4. september 2017 19:58  
**Til:** Anita Paulsen  
**Emne:** Uttalelse til Lønnspolitisk for perioden 2016 - 2020.

Heil

[Viser til pkt 2.4 Virkeområde pkt.c.](#)

Kap. 5 omfatter også stillingen som biblioteksjef.

[Pkt.3 Lønns - stillingsbestemmelser.](#)

Angående pkt 3.1d

Vi foreslår i dette punktet at bør byttes ut med skal.

**Da vil pkt 3.1 d lyde som følgende:**

Som grunnlag for vurdering av lønnsfastsettelse skal det være en stillingsbeskrivelse for alle stillinger. Den skal beskrive de oppgaver den enkelte arbeidstaker faktisk utfører og det ansvar og krav som ligger til stillingen. Det skal utarbeides stillingsbeskrivelse av stillingsfunksjonen til nytilsatte.

Med hilsen

Roald Kristensen

Delta

Tilbakemelding fra FO Saltdal

Punkt 1.4

Med bakgrunn i kommunenes totale planprosess .....vær mer konkret hva en mener med den totale planprosess. Henvis til de planene som kommunen mener er relevant, overordnet kompetanseplan, eventuelt andre planer?

Punkt 1.5

De utfordringene kommunen har med å rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere, henvis til bemanningsplan og rekrutteringsplan.

3.4

Kompetanse og kompetanseutvikling.

Henvis til den overordnede kompetanseplanen, ulike kompetanseplaner på hver enhet?

Styret drøftet også om dette er en lønnspolitisk plan eller er det retningslinjer for lønnspolitikken i Saltdal kommune.

FO Saltdal har ellers ikke noe å utsette på den lønnspolitiske plan og synes det er et godt utført arbeid som er gjort.

Mvh

Styret i FO Saltdal

Turid-Hanne Mathisen

Sofie Jakobsen og Tor Helge Ramsvik



Saltdal kommune

# Lønnspolitisk plan

for Saltdal kommune  
for perioden  
01.05.2016 – 30.04.2020

## **Innhold**

BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN .....	2
1.1 Overordnet mål for Saltdal kommunes lønnspolitikk.....	2
1.2 Satsingsområder Saltdal kommune.....	2
1.3 Utvikling av den lokale lønnspolitikken.....	2
1.4 Bakgrunn for valg av periode .....	3
1.5 Utfordringer .....	3
2. GENERELLE KRITERIER .....	3
2.1 Ligestilling.....	3
2.2 Permisjon .....	3
2.3 Forhandlingsbestemmelser.....	3
2.3.1 Hovedtariffavtalen og lokal lønnsfastsettelse .....	3
2.3.2 Pensjon .....	3
2.4 Virkeområde .....	4
2.5 Parter .....	4
2.6 Lønnspolitiske fullmakter.....	4
3 LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER.....	4
3.1 Innledende merknader .....	4
3.2 Lønnsrelasjoner.....	5
3.3 Seniorpolitikk .....	5
3.4 Kompetanse.....	5
3.5 Funksjonstillegg .....	6
4 Retningslinjer for lokale forhandlinger .....	6
4.1 Gjennomføring av lokale forhandlinger .....	7
4.2 Virkningstidspunkt for lønnsendringer .....	8
4.3 Deltakere .....	8
4.4 Protokoll .....	8
4.5 Informasjon om forhandlingsresultatet .....	8
5 Andre forhold.....	8
5.1 Særskilte forhandlinger .....	8
5.2 Lønnsamtale .....	8
5.3 Heltidskultur .....	9

## **BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN**

Saltdal kommune skal ha en lønnspolitikk som er i tråd med KS slik den er nedfelt i Hovedavtalen, Hovedtariffavtale (HTA) og i de særavtaler som er inngått mellom partene. I tillegg er det inngått lokale avtaler i Saltdal kommune. Lønnspolitikken skal bidra til å gjøre Saltdal kommune til en attraktiv og trygg arbeidsplass.

### **1.1 Overordnet mål for Saltdal kommunes lønnspolitikk**

Lønnspolitikken skal:

- Være økonomisk bærekraftig, enhetlig og helhetlig
- Være attraktiv for å rekruttere og beholde motiverte og kvalifiserte arbeidstakere
- Bidra til å skape engasjement hos den enkelte medarbeider
- Gi den enkelte mulighet til en god og konkurransedyktig lønnsutvikling
- Bidra til å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.
- Lønnspolitikken skal gjøres kjent for alle ansatte slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for ansatte å innrette seg i hht lønnspolitikken.

Lønn skal vær et personalpolitisk virkemiddel for å oppnå gode resultater i henhold til vedtatte mål, gjennom:

- Kvalitet på tjenesten
- Forsvarlig økonomisk drift
- Effektivitet
- Trivsel og godt arbeidsmiljø
- Engasjement

### **1.2 Satsingsområder Saltdal kommune**

- Kompetanseutvikling og konkurransedyktig lønnsutvikling for ledere
- Kompetanseutvikling og konkurransedyktig lønn for å beholde/rekruttere kvalifisert arbeidskraft og kompetanse på alle nivåer og ved alle enheter.
- Utjevne lønnsforskjeller mellom manns- og kvinnedominerte yrker
- Fremme heltidskultur

Saltdal kommune skal ha kvalifiserte og motiverte ledere. Lønnsfastsettelse for ledere skjer i henhold til stillingens organisatoriske plassering, personal-, økonomi- og fagansvar, stillingens krav til kompetanse og innehavers kompetanse.

### **1.3 Utvikling av den lokale lønnspolitikken**

Den lokale lønnspolitikken skal være veiledende og retningsgivende for lønnsfastsettingen og lønnsutviklingen. Den skal fange opp lokale utfordringer og være et supplement til sentralt bestemte lønnsføringer.

Lønnspolitikken skal bidra til å:

- Beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere
- Motivere til kompetanseutvikling

- Motivere til mer heltid
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Den lokale lønnspolitikken skal:

- Utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement
- Legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter
- Angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger
- Etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers kompetanse, kompetanseutvikling, lønnsutvikling og arbeidsgivers behov.
- Vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling

#### **1.4 Bakgrunn for valg av periode**

Med bakgrunn i kommunens totale planprosess og at Lønnspolitisk plan skal forankres politisk, er det valgt en periode som følger den overordnede planprosessen.

Hvis det skulle oppstå endringer i Hovedavtale, Hovedtariffavtale eller gjeldende lover og forskrifter, skal planen revideres i henhold til dette i perioden.

#### **1.5 utfordringer**

Det har vist seg utfordrende og både rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere, i et samfunn og arbeidsmarked som konkurrerer i større grad enn tidligere om arbeidskraften. Det er derfor viktig at Saltdal kommune fremstår som en attraktiv arbeidsplass, hvor medarbeiderne står i fokus.

### **2. GENERELLE KRITERIER**

#### **2.1 Likestilling**

Lokal lønnspolitikk skal bidra til at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

#### **2.2 Permisjon**

Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.

#### **2.3 Forhandlingsbestemmelser**

##### *2.3.1 Hovedtariffavtalen og lokal lønnsfastsettelse*

Lokal forhandlinger av lønn skal skje i samsvar med HTA forhandlingsbestemmelser, og i tråd med kommunens lønnspolitiske plan. Arbeidstakerorganisasjonene orienteres om resultatet for Uorganiserte.

##### *2.3.2 Pensjon*

Kommunen har i dag sikret de ansatte pensjon gjennom KLP og Statens pensjonskasse. Det er kommunens målsetting å videreføre en pensjonsordning, som sikrer de ansatte så vel som pensjonistene, en pensjonsordning tilsvarende dagens nivå, uansett hvilken pensjonsleverandør som velges i fremtiden.

## 2.4 Virkeområde

- a) Lønnspolitisk plan omfatter alle stillinger i Saltdal kommune og den enkelte leder har ansvaret for å følge opp denne. Det forhandles for ansatte i et fast forpliktende arbeidsforhold, inkludert ansatte som for tiden vikarierer i en annen kommunal stilling.
- b) Lønnspolitisk plan skal være et supplement til, og må ses i sammenheng med sentrale tariffavtaler og retningslinjer gitt i sentrale oppgjør og rundskriv fra KS.
- c) HTA og inndeling i forhandlingskapittel:  
Kapittel 3 – lederlønn - i Saltdal kommune gjelder dette:
  - 3.4.1 a) Rådmann
  - 3.4.1 c) Kommunalledere
  - 3.4.2 Virksomhetsledere, HR-sjef, økonomisjef
  - 3.4.3 Avdelingsledere – nytt i kapittel 3 i henholdt til HovedavtalenKapittel 3 - lønn for hovedtillitsvalgt som er innvilget hel permisjon fra sin stilling  
Kapittel 4 - ansatte og arbeidsledere som omfattes av sentral pott for lokale forhandlinger.  
Kapittel 5 - i Saltdal kommune gjelder dette: ref. vedlegg 1 HTA, jordmor, ingeniør, lege, rådgivere, bibliotekar.

## 2.5 Parter

Parter er Saltdal kommune og forhandlings- sammenslutninger/arbeidstakerorganisasjoner i det kommunale tariffområdet, jf. hovedtariffavtalens forord.

## 2.6 Lønnspolitiske fullmakter

- a) Lønnspolitisk plan vedtas av arbeidsgiver ved kommunestyret etter drøftinger med de ansattes arbeidstakerorganisasjoner, og etter innstilling fra administrasjonsutvalget
- b) Rådmannens lønn fastsettes av et utvalg bestående av tre medlemmer av formannskapet jf. delegeringsreglementet 2016-2019 pkt. 6.2
- c) ~~Lokale lønnsforhandlinger for kommunalledere gjennomføres av et utvalg bestående av tre medlemmer av formannskapet jf. delegeringsreglementet 2016-2019 pkt. 6.2~~  
Foreslås erstattet med «Rådmannen eller de/den rådmannen bemyndiger, fastsetter lønn ut over sentralt avtalt minstelønn eller kunngjort ramme for øvrige stillinger i kommunen. Det forutsetter endring i delegasjonsreglementet pkt. 6.2.»

## 3 LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

### 3.1 Innledende merknader

- a) Lønn fastsettes lokalt ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
- b) Lønn endres etter sentrale og/eller lokale forhandlinger og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
- c) Det er et mål å utjevne individuelle lønnsforskjeller som har utviklet seg over tid, og som ikke skyldes faktiske ulikheter i ansvar, kompetanse, eller forhold som ligger utenfor arbeidsgivers myndighetsområde.

Nytt punkt

- d) Som grunnlag for vurdering av lønnsfastsettelse skal det være en stillingsbeskrivelse for alle stillinger. Den skal beskrive de oppgaver den enkelte arbeidstaker faktisk utfører og det ansvar og krav som ligger til stillingen.  
Det skal utarbeides stillingsbeskrivelse for alle nytilsettinger.



Nytt punkt:

- e) Som hovedregel følger lønn stillingen.

### 3.2 Lønnsrelasjoner

- a) Lederavlønning i kap 3.4 er lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.  
Det skal utarbeides leder og resultatavtaler for disse.
- b) Grunnlag for vurdering av lederlønninger er ett eller flere av følgende kriterier:
- Oppnådde resultater ift virksomhetens mål
  - Utøvelse av lederskap
  - Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
  - Betydelige organisatoriske endringer

Nytt punkt c – flyttet fra pkt. 1.2

- c) Det skal være forskjell i lønnsnivå mellom ledelsesnivåene, og mellom ledere og medarbeidere. Unntak er i de tilfeller der medarbeidere har særskilt avlønning p.g.a. spesiell kompetanse/spisskompetanse.
- d) Arbeidsledere i kap.4 skal ha høyere lønn enn den høyest lønte underordnede de er satt til å lede, unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning på grunn av spesiell kompetanse/spisskompetanse, rettstilling andre særskilte forhold.
- e) Ved stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales godtgjørelse i henhold til bestemmelsene i hovedtariffavtalen kap. 1 §13.

### 3.3 Seniorpolitikk

Saltdal kommune vil arbeide aktivt for å beholde seniormedarbeidere til oppnådd pensjonsalder. Dette i henhold til våre forpliktelser i IA avtalen, kommunens seniorplan, og fordi vi ønsker å beholde den kompetansen seniormedarbeiderne representerer.

Tilføyet i hht revidert Hovedtariffavtale: Den tariffavtalte 70-års grensen videreføres. Det innebærer krav om konsekvent praktisering av aldersgrensen.

### 3.4 Kompetanse

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen og samfunnet.

Saltdal kommune har et stort behov for videreutvikling av de ansattes formale og realkompetanse. Dette gjelder innenfor alle deler av kommunens virksomhet. Det er viktig at de ansatte stimuleres og motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse. Dette skal i utgangspunktet skje gjennom en målrettet og planmessig bruk av interne og eksterne opplæringstiltak.

Kompetanseplan er verktøy som et ledd i å sikre at Saltdal kommune har den nødvendige kompetanse tilgjengelig i organisasjonen til enhver tid.

### Konkrete tiltak for kompetanseheving

1. Fullført relevant etter- og videreutdanning godtgjøres slik:
  - Maksimalt Kr. 24.000 pr 60 studiepoeng/ett års heltids videreutdanning. Videreutdanning av mindre omfang (ned til 15 studiepoeng/et kvart år) godtgjøres forholdsmessig.
  - Det er en forutsetning at etter/videreutdanningen er klarert med arbeidsgiver på forhånd, og at den anvendes i jobben.
  - For etter-/videreutdanning som fullføres, iverksettes lønnstillegget uten forhandling fra den første i måneden etter at arbeidsgiver har mottatt dokumentasjon på at videreutdanningen er gjennomført/bestått.
- Nytt punkt:
2. Endring av stillingskode tas opp ved lokale forhandlinger eller ved nyansettelser, gjelder også videre- og etterutdanninger utover 60 studiepoeng.
3. Som rekrutteringstiltak avlønnes sykepleier- og vernepleierstudenter etter fagarbeiderstigen etter halvutført utdanning. Tilsvarende gjelder annen relevant profesjonsrettet universitet- og høyskoleutdanning.

### 3.5 Funksjonstillegg

Opprettelse av funksjonstillegg skjer etter drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene, og størrelse på funksjon skal fremkomme i drøftingsreferat.

Funksjonstillegg knyttes mot funksjonen eller bestemte arbeids- og ansvarsområde utover det som er forventet ivaretatt av grunnlønnen i stillingen. Arbeidstaker får funksjonstillegg så lenge en innehar de særlige funksjonene. Når oppgavene blir borte faller tillegget bort, samt ved bytte av arbeidsplass.

#### 4 Retningslinjer for lokale forhandlinger

##### 4.1 Gjennomføring av lokale forhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger føres etter følgende forhandlingshjemler i Hovedtariffavtalen:

Hjemmel	Hvem omfattes	Når kan det forhandles	Hvem forhandler og godkjenner
HTA kap 3 pkt 3.4.1a.	Rådmann	Ikke forhandlinger.  Lønn fastsettes etter drøftinger	Forhandlingsutvalg sammensatt av ordfører, varaordfører og ett medlem av f.skapet/opposisjon
HTA kap 3 pkt 3.4.1c	Kommunalledere	Skal forhandles en gang årlig.	Rådmannen
HTA kap 3 pst 3.4.2	Virksomhetsledere	Skal forhandles en gang i året	Rådmann
HTA kap 3 * Pkt. 3.4.3	Avdelingsledere med delegert budsjett-, økonomi og personalansvar	Skal forhandles en gang i året	Rådmann
HTA kap 3 pkt 3.5	HTV	En gang i året	Rådmann eller de/den rådmannen bemyndiger
HTA kap 4 pkt 4.2.1	Alle ansatte i HTA kap. 4	Når partene sentralt bestemmer det	Rådmann eller de/den rådmannen bemyndiger
HTA kap 4 pkt 4.2.2, 4.2.3	Alle ansatte i kap. 4 og kap. 5	Kan føres dersom særskilte vilkår er oppfylt	Rådmann eller de/den rådmannen bemyndiger
HTA 4.2.4	Alle ansatte i kap. 4	Kan føres når arbeidstaker har gjennomført relevant etter og videreutdanning	Rådmann eller de/den rådmannen bemyndiger
HTA kap 5 pkt 5.1	Alle ansatte i HTA kap 5	Skal føres en gang årlig	Rådmann eller de/den rådmannen bemyndiger
HTA Kap 5 Pkt 5.2	Alle ansatte i kap. 5	Kan føres dersom særskilte vilkår er oppfylt	Rådmann eller de/den rådmannen bemyndiger

\*Ny lederlønsbestemmelse i kapittel 3.

Det nye lederlønsnivået skal i Saltdal kommune omfatte avdelingsledere med delegert budsjett-, økonomi og personalansvar.

## 4.2 Virkningstidspunkt for lønnsendringer

Virkningstidspunkt for lokale forhandlinger etter kapittel 3, pkt. 3.4.2 og 3.4.3, kapittel 4, pkt. 4.1 og kapittel 5, pkt. 5.1 er 1.mai.

## 4.3 Deltakere

Forhandlingene skal som hovedregel føres av Saltdal kommune og lokale tillitsvalgte, jf. hovedavtalen, uten deltakelse fra partenes sentrale eller regionale ledd. Dersom en part ønsker deltakelse utenfra, skal motparten varsles skriftlig i god tid før forhandlingene tar til.

## 4.4 Protokoll

Det føres separate protokoller for hver organisasjon etter forhandlingshjemmel. Protokollen skal inneholde tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og resultatet av forhandlingene. Dersom partene ikke blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen.

Protokollen undertegnes av forhandlingslederne. Partene kan kreve tatt inn protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for partenes standpunkter. Eventuelle særstandpunkter føres etter partenes underskrifter i protokollen.

## 4.5 Informasjon om forhandlingsresultatet

Deltakere i forhandlingene plikter å hindre at utenforstående får adgang eller kjennskap til opplysninger om en enkeltpersons personlige forhold. Taushetsplikten gjelder også etter at forhandlingene er avsluttet og resultatet er meddelt dem som fremmet kravene. Det økonomiske resultatet av forhandlingene er offentlig.

Begrunnelser og individuelle vurderinger tilhører partene og er ikke offentlig.

Organisasjonenes forhandlere skal orientere sine medlemmer om den delen av forhandlingsresultatet som angår dem.

## 5 Andre forhold

### 5.1 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.2.1 og 4.2.3, ta opp forhandlinger om omgjøringer av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor hovedavtalens 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.

Virkningspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

### Anke

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

### 5.2 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales 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. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

Vedlegg: veiledning til gjennomføring av lønnsamtale

Nytt punkt:

**5.3 Heltidskultur**

Saltdal kommune skal fremme en heltidskultur og redusere uønsket deltid jf. HTA 2.3.1

- Det skal i hovedsak tilsettes i full stilling.

- Saltdal kommune skal utarbeide lokale retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene kan bl.a inneholde; bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjon.

Vedlegg: Veiledning til gjennomføring av lønnsamtale

## **Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale**

Lønnsamtalens formål er å avklare hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå en bedre lønnsutvikling. Både medarbeider og leder må forberede seg til lønnsamtalen. 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 medarbeidernes arbeidssituasjon. Han/hun må uansett på anledning til å forberede seg til lønnsamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

### **Fakta grunnlag 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.
- Lønsmessige relasjoner
- 
- a. Hvilken lønn har den ansatte i dag?
- b. Hvilke stillinger i Saltdal kommune er sammenlignbare
- c. Hvilken lønn har disse i dag (En kan opplyse hvilken lønn en gruppe arbeidstakere har)
- d. Hvordan har den ansattes lønnsutvikling vært sammenlignet med lønnsutviklingen for de sammenlignbare stillingene?
- e. Hvorfor har den ansatte fått en mindre utvikling i lønn?
  - Sammenlignet med andre?
  - Prioriteringer/omprioriteringer
  - Oppgaver/ansvar?
  - Den ansattes egenutvikling, interesse, initiativ, evne, vilje?
- f. Handlingsplan/utviklingsplan med krav og mål