



Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Kommunestyresalen, Rådhuset
Dato: 04.11.2021
Tid: 13:00

Forfall meldes til utvalgssekretær som sørger for innkalling av varamenn. Varamenn møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Stein Erland Thomassen	LEDER	AP
Maria Sotkajævi	MEDL	AP
Ståle Sæther	MEDL	H
Cato Kristiansen	MEDL	SV
Gøril Rydheim Henriksen	MEDL	U
Laila Johansen	HTV	FF
Åse Rydheim	HTV	UF

UTVALGSLEDER: Stein Erland Thomassen
UTVALGSSEKRETÆR: Anders Tyborgnes

Saksnr	Innhold	Lukket
	Politisk sak	
PS 2021/1	Merknad til innkalling	
PS 2021/2	Merknad til saksliste	
PS 2021/3	Ny lønnspolitisk plan 2021-2023	
PS 2021/4	Orientering/Eventuelt	

PS 2021/1 Merknad til innkalling /
PS 2021/2 Merknad til saksliste /



Dato: 22.10.2021
Arkivref: 2021/1095-4 /

Ann-Kathrine Holst-Olsen
ann.kathrine.h.olsen@loppa.kommune

Saksnr	Utvalg	Møtedato
2021/133	Loppa formannskap	04.11.2021
2021/3	Administrasjonsutvalget	04.11.2021

Ny lønnspolitisk plan 2021-2023

Sammendrag

Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

Formannskapet vedtar administrasjonssjefens fremlagte lønnspolitiske plan med virkningsdato 04.11.2021.

Vedtak i Loppa formannskap - 04.11.2021

Behandling i Loppa formannskap- 04.11.2021

Vedlegg:

- 1 Ny lønnspolitisk plan 2021 - 2023

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Saksutredning:

Loppa kommune har et eldre planverk som trenger oppdatering, lønnspolitisk plan ble sist revidert i 2010.

Planen ble utarbeidet av personalrådgiver og sendt ut til administrasjonssjef og etatsledere. Deretter ble planen sendt ut til arbeidstakerorganisasjonene (Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Norsk sykepleierforbund) med frist for tilbakemeldinger 12.09.2021. Det har kommet et innspill fra ledelse som er tatt med. Det er ikke kommet innspill fra arbeidstaker organisasjonene.

Personalrådgiver har gjort en endring etter 12.09.2021:

Uttelling for masterutdanninger må avtales med leder i forkant og godkjennes skriftlig. En fullført og bestått masterutdanning vil normalt gi uttelling i form av opprykk på garantilønnsstigen til stillinger med krav om mastergrad.

Vurdering:

Lønnspolitisk plan fra 2010 er utdatert. Det er behov for en ny og oppdatert plan som er tilpasset dagens behov og utfordringer i forhold til tilgjengelighet på arbeidskraft, og utfordringene vi har når det gjelder å beholde og rekruttere kompetanse til Loppa kommune.

Det har fram til 2021 vært store skeivfordelinger i forhold til ansattes lønnsutvikling. Mangel på oppdaterte retningslinjer har vist seg å være problematisk i forhold til vurderinger som skal gjøres innenfor lønnsforhandlinger og lønnsutviklingssamtaler. Ny lønnspolitisk plan setter tydelige retningslinjer og fremmer en rettferdig lønnspolitikk for ansatte i Loppa kommune. Utfordringene med å beholde og rekruttere kompetanse vil i fremtiden ikke bli enklere, dermed er det helt nødvendig med en ny lønnspolitisk plan.



Lønnspolitisk plan for Loppa kommune 2021 - 2023

Planen revideres årlig.

Innhold

1. INNLEDNING	4
1.1 FORMÅL	4
1.2 MÅL MED LØNNSPOLITISK PLAN	5
1.2.1 Utsiktede forskjeller	5
1.2.2 Markedsmessige forhold	6
2.0 LØNNSPASSERING OG FORHANDLINGSKAPITLER	6
3.0 LEDERAVLØNNINGER	6
3.1 Stillinger etter HTA kapitel 3.4.1	6
3.2 FORHANDLINGSBESTEMMELSENE FOR KAPITEL 3.4.1	7
3.3 Stillinger etter kapittel 3.4.2	7
3.4 STILLINGER ETTER HTA KAPITEL 3.4.3	7
4.0. STILLINGER ETTER HTA KAPITEL 4:	8
4.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4.	8
4.1.1 Pedagogiske ledere	9
4.1.2 Ledere i kapittel 4:	9
4.2 FORHANDLINGSBESTEMMELSER KAPITEL 4:	9
4.2.1 Lokale forhandlinger (4.2.1)	9
4.2.2 Særskilte forhandlinger (4.2.2)	9
4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere (4.2.3)	10
4.2.4 Kompetanse (4.2.4)	10
5.0 Løpende lønnsfastsettelse	10
5.1 Ved vurdering av ledige stillinger:	10
5.2 Lønn ved ansettelse	10
6.0 Seniorpolitiske tiltak	10
6.1 Pensjon.....	10
6.2 Avtalefestet pensjon (AFP).....	11
7.0 Stillinger i kapittel 5:	11
7.1. Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5.	11
7.2 Forhandlingsbestemmelsene for kapittel 5:.....	11
7.2.1 Årlig lønnsforhandling (HTA 5.1).....	11
7.2.2 Annen lønnsregulering (HTA 5.2).....	12
8.0 Nærmere beskrivelse av kriteriene i kapittel 4 og 5	12
8.1 Stillingens kompleksitet	12

8.2 Kompetanse	12
8.2.1 Kriterier for uttelling for etter- og videreutdanning	12
8.3 Ansvar	13
8.4 Innsats og resultatoppnåelse	13
8.5 Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte	13
8.6 Omstillings og samarbeidsevne	13
8.7 Persondelen/personlig egnethet:	14
9.0 Funksjonstillegg	14
10.0 Stedsfortredertjeneste/konstituering	14
10.2 Ferie/ferievikariat	14
10.3 Konstituering	14
11.0 Omplussing og overgang til annen stilling	15
11.1 Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen:	15
12.0 Lokale forhandlinger – prosedyrer og verktøy	15
12.1 Lønnspolitisk drøftingsmøte	15
12.2. Hensyn til uorganiserte	16
12.3 Lønnsplussing for vikarer og andre midlertidige ansatte	16
12.4. Fortrolig informasjon – etikk	16
13. Lønnssamtaler	16
14. Evaluering/avslutning	16
VEDLEGG	17

1. INNLEDNING

Lønnspolitisk plan er hjemlet i KS Hovedtariffavtale (HTA) forutsetter en lokal lønnspolitikk. Den lokale lønnspolitikken skal gjenspeile og beskrive virkemidler og insentiver som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger og hvorledes dette skjer. Videre bør lokal lønnspolitikk ikke isoleres til å rettes mot lokale forhandlinger alene, men bør også fokusere på bruk av lønn når det gjelder å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft. Lønnspolitikken er ett av flere viktige virkemidler i arbeidsgiverpolitikken til Loppa kommune, og må utformes og virke sammen med andre personalpolitiske tiltak. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Lønnspolitikken skal støtte opp under organisasjonens arbeid med å nå ønskede samfunns mål og mål i tjenesteytingen. Lønnspolitikken skal derfor være et strategisk verktøy, både på kort og lang sikt.

- Lønnspolitisk plan regulerer lokal lønnsdannelse for alle ansatte i Loppa kommune
- Nærmere føringer avtales i lønnspolitiske drøftingsmøter i forkant av lokale forhandlinger.
- Lønnspolitisk plan sendes til alle ansatte i Loppa kommune ved revidering, og finnes i tillegg på Loppa kommunes hjemmeside og på Share Point for ansatte.
- Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om fremtidige kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen.

1.1 FORMÅL

Formål for Loppa kommune sin lønnspolitiske plan:

- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- Gi arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene og forhandlingsutvalgene retningslinjer og føringer for prioriteringer
- Gi grunnlag for dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- Bidra til at Loppa kommune opptrer som én arbeidsgiver i utøvelsen av lønnspolitikken
- Være kjent, tydelig og kommunisert i hele organisasjonen, slik at ansatte har mulighet for å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Det er en forutsetning at ledere, tillitsvalgte og ansatte er kjent med og følger Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsforhandlinger, lønns plassering og den lokale lønns politikken (dette dokumentet).

1.2 MÅL MED LØNNSPOLITISK PLAN

Lønns politikken hovedmål er at den skal bidra til å beholde og utvikle ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens målsettinger, oppgaver og ansvar, og som gjør kommunens drift og utvikling mulig. Lønns politikken skal også bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Loppa kommune til en attraktiv arbeidsgiver for nye medarbeidere.

Loppa kommune står ovenfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft. De lokale forhandlingene er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene og beholde og rekruttere motiverte arbeidstakere på alle nivå. Virkemidler som lønn, kompetanseheving og rekruttering blir sentrale i den stadig økende kampen om arbeidskraft.

For Loppa kommune er det å beholde og rekruttere en gjennomgående problemstilling, som også vil vedvare i framtiden.

Lønns politikken i Loppa kommune skal bidra til at ansatte ut ifra sin lønn- og arbeidssituasjon fortsatt velger Loppa kommune som sin arbeidsgiver.

- Loppa kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse
- Lønn vurderes og fastsettes etter kjente kriterier (både sentrale og lokale kriterier.
- Lønn skal stå i forhold til ansvar, oppgaver, kompetanse og utdanningskrav, jf. HTA § 3.2.
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn behandles likt.
- Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner skal omfattes av lokale forhandlinger.
- Lønns politikken utøves gjennom lønnsfastsettelse ved ansettelser, og gjennom lokale lønnsforhandlinger i henhold til HTAs bestemmelser.
- Lønnsfastsettelse/lønnsregulering utenfor lokale lønnsforhandlinger skal alltid skje i samråd med kommunedirektør og personalrådgiver/personalleder.

Lønnsnivået i Loppa kommune bør generelt ligge på nivå med andre kommuner rundt samme størrelse (KOSTRA grupper), dette innebærer at vi skal sammenlikne kommunens lønnsnivå med andre sammenlignbare kommuner. Loppa kommune må årlig se på områder med spesielle utfordringer når det gjelder å beholde og rekruttere, og lage en plan for hvordan lønn skal brukes som virkemiddel ved slike problemstillinger.

1.2.1 Utsiktede forskjeller

Utsiktede forskjeller kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokal

lønnsfastsettelse, eller mellom grupper av ansatte. Det er et mål i lønnspolitikken at utilsiktede forskjeller skal rettes opp.

1.2.2 Markedsmessige forhold

Avhengig av markedet vil det i noen tilfeller være ansatte eller grupper av ansatte som må lønnes høyere for at kommunen skal kunne konkurrere med det private næringslivet eller andre offentlige institusjoner.

2.0 LØNNSPLASSERING OG FORHANDLINGSKAPITLER

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysning, der det skal fremgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale og ut fra bestemmelsene i HTA.

Stillingens ansvars- og funksjonsområde og arbeidstakerens kompetanse skal være vurdert før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner i forhold til stillingens innhold vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

For stillinger i kapittel 4 skal dato for lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting. Den ansatte har ansvar for å levere dokumentasjon fra tidligere praksis som grunnlag for denne fastsettelsen. Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn og lønnsfastsettelse.

Hvert andre år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger, og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i kapittel 3 og kapittel 5. Lønnsdannelsen i kapittel 3 og 5 skjer i sin helhet lokalt.

3.0 LEDERAVLØNNINGER

For rådmannen, kommunalsjefer, enhetsledere og avdelingsledere/barnehagestyrere gjelder HTA kapittel 3.4. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. Ved lønnsfastsettelse tas det hensyn til kommunens totale situasjon, herunder økonomiske forhold. Ledere omfattet av kapittel 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling. Forhandlinger gjennomføres i tidsrommet 01.05 og 01.10 hvert år.

3.1 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1

Kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning for rådmannens lederteam (rådmann, kommunalsjefer, personalsjef og økonomisjef). Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1

For disse stillingene fastsettes lønn lokalt, og grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier ihht HTA:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål.
- Utøvelse av lederskap.
- Betydelige organisatoriske endringer.

Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft i Loppa kommune gjelder i tillegg følgende kriterier:

- Resultatskapning i tråd med ledelsesplattform, lederavtale og kommunens strategier. Det gis normalt ikke tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.1

3.2 FORHANDLINGSBESTEMMELSENE FOR KAPITEL 3.4.1

Administrasjonssjefens/kommunedirektørens lønn fastsettes av utvalg nedsatt av formannskapet.

Administrasjonssjefen/kommunedirektøren fastsetter lønn for de øvrige som omfattes av bestemmelsene i 3.4.1. Det kan framsettes krav om forhandlinger. Oppnås ikke enighet, er det arbeidsgivers siste tilbud som skal vedtas.

3.3 Stillinger etter kapittel 3.4.2

Kapittel 3.4.2 gir bestemmelser om avlønning for ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. I Loppa kommune gjelder dette:

- Enhetsledere.
- Avdelingsledere med budsjett-, økonomi- og personalansvar. Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.2

Ved lokale forhandlinger etter HTA 3.4.2 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

- Endret ansvarsområde
- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

For kompetanse i Loppa kommune gjelder i tillegg følgende kriterier:

- Resultatskapning i tråd med ledelsesplattform, lederavtale og kommunens strategier. Det gis normalt ikke tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.2.

Oppnås ikke enighet avgjøres tvisten ved lokal nemnd (jf. HTA del A § 6.2).

3.4 STILLINGER ETTER HTA KAPITEL 3.4.3

Kapittel 3.4.3 gir bestemmelser om avlønning for ledere som i sin stilling innehar et delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar.

I Loppa kommune vil dette gjelde:

- Avdelingsledere med budsjett-, økonomi- eller personalansvar. Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.3

Ved lokale forhandlinger etter HTA 3.4.3 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

- Endret ansvarsområde
- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Kompetanse

Det gis normalt ikke tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.3.

Oppnås ikke enighet avgjøres tvisten ved lokal nemnd (jf. HTA del A § 6.2).

4.0. STILLINGER ETTER HTA KAPITEL 4:

Hovedtariffavtalen gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende kapittel 4. Stillinger som inngår i dette kapittelet har tariffestet lønnsnivå, og får sin lønnsutvikling ivaretatt gjennom både sentrale og lokale lønnsforhandlinger.

Gjennom den lokale lønnspolitikken kan Loppa kommune ved lønnsfastsettelse og under lokale forhandlinger gi høyere lønn enn sentralt tariffert minstelønn, i samsvar med HTA bestemmelser og ut fra kommunens egne begrunnelser. Lokale tilpasninger kan både gjelde stillinger/grupper av ansatte og som individuelle tillegg.

4.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4.

I henhold til HTA, skal det ved lønnsfastsettelsen bl.a. tas hensyn til

Stillingens:

- Kompleksitet
- Behov for å beholde/rekruttere arbeidskraft

Den enkelte ansattes:

- Kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Resultatoppnåelse

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

All fastsettelse av lønn utover HTAs minstelønnsnivå eller kunngjorte ramme, skal skje hos administrasjonssjef/kommunedirektør.

4.1.1 Pedagogiske ledere

Pedagogiske ledere skal avlønnes høyere enn grunnstillingen barnehagelærers sentrale minstelønn.

4.1.2 Ledere i kapitel 4:

Ledere som er tildelt vesentlig arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak er i de tilfeller der underordnede har særskilt avlønning pga spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

Ledere som tilsettes i stillingskodene 7451, 7453 og 7003 i kap. 4. avlønnes minimum i h.h.t. Sentral minstelønnsats for sin utdanningsgruppe.

Minstelønn i kap. 4 blir fastsatt etter ansiennitet (se lønnstabell i vedlegg 1).

I Loppa kommune gjelder i tillegg følgende kriterier:

- Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte.
- Omstillings- og samarbeidsevne. Nærmere beskrivelser av kriteriene finnes i kapittel 8 punkt 8.6 i dette dokumentet.

4.2 FORHANDLINGSBESTEMMELSER KAPITEL 4:

4.2.1 Lokale forhandlinger (4.2.1)

Til lokale forhandlinger i kapittel 4 blir det avsatt en lokal pott. Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.2.1.

Oppnås det ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter anbefaler fornyet lokal behandling eller definere endelig løsning på tvisten.

Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3.

Hvis en hel gruppe arbeidstakere tilhørende kapittel 4 er blitt løftet i lokale forhandlinger og det fremgår tydelig av protokollen at det gjelder hele gruppen, tilbys samme lønn ved ansettelse av arbeidstakere som tilhører samme gruppe. Dette gjelder tilsvarende hvis det er gitt funksjonstillegg til en hel gruppe.

4.2.2 Særskilte forhandlinger (4.2.2)

Partene lokalt kan bli enige om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens 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.

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

4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere (4.2.3)

I de tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, kan det forhandles om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker. Ved slike forhandlinger er det ikke ankerett. Arbeidsgivers siste tilbud blir det endelige resultatet.

4.2.4 Kompetanse (4.2.4)

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

5.0 Løpende lønnsfastsettelse

5.1 Ved vurdering av ledige stillinger:

Lønnsnivået til ledige stillinger vurderes ut ifra stillingenes ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse.

Her må HTA bestemmelser og evt. særavtaler tas hensyn til. I tillegg kan utfordringer knyttet til rekruttering og stabilisering påvirke stillingens lønnsnivå.

5.2 Lønn ved ansettelser

Lønns plassering av nyansatte skjer i h.h.t. utlysning. Den ansattes kvalifikasjoner i h.h.t. stillingens innhold – samt lønnsansiennitet vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

6.0 Seniorpolitiske tiltak

Seniorpolitikk i Loppa ble vedtatt våren 2009. I Loppa kommune skal vi arbeide for at eldre arbeidstakere både skal være- og oppleve seg selv som en viktig ressurs med de kunnskaper og erfaringer de har.

Det vises til gjeldende retningslinjer for ordningen.

6.1 Pensjon

Alle ansatte i Loppa kommune er dekket av tariffavtale inngått med arbeidstaker organisasjonene.

Loppa kommune har en av markedets beste pensjonsordninger i KLP for dine ansatte. Lærerne har sin ordning i SPK (Statens pensjonskasse for undervisningspersonell).

Pensjonsordningen dekkes i hovedsak av arbeidsgiver og kommer på toppen av lønnen. Se HTA om pensjonsforhold.

Ansatte i Loppa kommune er også forsikret mot skader og ulykker i arbeidet. Forsikringen inkluderer gruppelivsforsikring, yrkesskadeforsikring- og ulykkesforsikring.

6.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til med hjemmel i HTA. Fratreden med AFP er et tilbud om frivillig fratreden med pensjon.

Ordningen med AFP fra 62 år finansieres særskilt.

For å få rett på AFP må arbeidstakeren være sammenhengende tilsatt i minst 20% stilling fram til uttakelsestidspunktet, men en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jf. § 4. arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.

7.0 Stillinger i kapittel 5:

Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt. Ifølge Hovedtariffavtalen forutsettes det som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning ved plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5.

7.1. Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5.

Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende, jf. HTA:

- Stillingens kompleksitet

Den enkelte ansattes:

- Kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Resultatoppgjørelse

I Loppa kommune gjelder i tillegg følgende kriterier:

- Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte.
- Omstillings- og samarbeidsevne.

Nærmere beskrivelser av kriteriene finnes i kapittel 8 i dette dokumentet

7.2 Forhandlingsbestemmelsene for kapittel 5:

7.2.1 Årlig lønnsforhandling (HTA 5.1)

Ved den årlige lønnsreguleringen etter 5.1 skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 01.05. og 01.10. hvert år. Oppnås ikke enighet kan tvisten ankes inn for behandling i lokal nemnd.

7.2.2 Annen lønnsregulering (HTA 5.2)

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over ordinær forhandling. Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling. Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøfting mellom de berørte parter. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

8.0 Nærmere beskrivelse av kriteriene i kapittel 4 og 5

Ved lønnsfastsettelsen i kapittel 4 og 5 skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, samt den enkelte ansattes kompetanse, ansvar og omstillings- og samarbeidsevne. Behovet for å beholde og rekruttere arbeidskraft det er vanskelig å erstatte er også tatt inn som et kriterium. I dette kapitlet er disse kriteriene beskrevet nærmere.

8.1 Stillingens kompleksitet

I kompleksitetsbegrepet inngår bl.a.:

- organisatorisk kompleksitet, dvs. oppgaver som innebærer å samarbeide på flere nivå og mellom flere enheter
- faglig kompleksitet (flerfaglighet)
- utstrakt koordineringsansvar i og mellom organisasjonsnivå, enheter og tjenester
- utstrakt grad av samarbeid med eksterne aktører
- betydelig medie-eksponering kan også inngå som et tilleggsmoment.

8.2 Kompetanse

Lønnspolitikkenes hovedmål i Loppa kommune er at den skal bidra til å beholde og utvikle ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens målsettinger, oppgaver og ansvar, og som gjør kommunens drift og utvikling mulig. Loppa kommune ønsker med dette å vektlegge betydningen av å tilrettelegge for relevant kompetanseutvikling hos de ansatte. Kompetansekravet skal i stillingsannonsen og i stillingsbeskrivelsen være definert som et krav eller ønske i forhold til den aktuelle stillingen. Kompetanse blir vurdert ved ansettelse, og etter- og videreutdanning skal være relevant for stillingen for å gi uttelling i form av lønn. Relevant realkompetanse (kunnskap, erfaring, ferdigheter, evner og holdninger) kan også vektlegges i denne sammenheng.

8.2.1 Kriterier for uttelling for etter- og videreutdanning

Det er et kriterium for å få uttelling for kompetanse at det er inngått avtale med arbeidsgiver før påbegynt etter- og videreutdanning. I enheter der det er utarbeidet kompetanseplaner, skal uttelling for etter- og videreutdanning i tillegg til avtale være i henhold til disse.

Beslutning om uttelling skjer etter følgende kriterier:

- Om utdanningen er relevant i forhold til stillingen.
- Om det er utdanning som er etterspurt/ønsket av arbeidsgiver.

- Om vedkommende bruker kompetansen i utførelse av stillingen.
- Om vedkommende tidligere har fått lønnsuttelling for en lignende kompetanse skal det ikke gis på nytt.

Kompetanse	Studiepoeng	Beløp	Virkningstidspunkt
Relevant videreutdanning tatt ved universitet eller høyskole/fagskole	60	Kr. 20 000,-	Fra 1.8. for dokumentert utdanning i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert utdanning i høstsemesteret. Forutsetter fremlagt dokumentasjon for arbeidsgiver så snart den foreligger.
	30	Kr. 10 000,-	
	15	Kr. 5.000,-	

Det gis ikke tilleggslønn flere ganger for samme utdanning, eller som ivaretas av andre bestemmelser i HTA.

Ordningen gjelder ikke for ansatte som ikke har inngått avtale med arbeidsgiver på forhånd. Dette er ikke til hinder for at ansatte som tar relevant utdanning på egen hånd, kan framme krav om endret lønsplassering ihht. 4.2.4.

Uttelling for masterutdanninger må avtales med leder i forkant og godkjennes skriftlig. En fullført og bestått masterutdanning vil normalt gi uttelling i form av opprykk på garantilønnsstigen til stillinger med krav om mastergrad.

8.3 Ansvar

Det forventes at arbeidstaker viser evne og vilje til å påta seg nye oppgaver innenfor stillingens ansvars- og funksjonsområde. Det blir videre forventet at arbeidstakerne viser ansvar for faglig og personlig egenutvikling innenfor de ressurser og rammer som arbeidsgiveren gir.

8.4 Innsats og resultatoppnåelse

Resultatoppnåelse i.h.t utviklingssamtale, og et aktivt medarbeiderskap som bidrar til mestring og fellesskap.

8.5 Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte

Arbeidsgiver skal hvert år, i forkant av lokale lønnsforhandlinger, konkretisere og begrunne hvilke ansatte eller grupper av ansatte som det vurderes vanskelig å rekruttere og/eller beholde.

8.6 Omstillings og samarbeidsevne

Organisasjonen er i stadig utvikling, og krav til endring og omstillingsevne hos alle ansatte vil være en normalsituasjon. Enhver endring av stillingens innhold og ansvarsområde vil derfor ikke automatisk gi økt lønn. Det forventes at arbeidstaker tar initiativ og/eller bidrar til utvikling som forenkler og effektiviserer arbeidsplassen, samt at arbeidstaker tilpasser seg endringer i teknologisk og organisatorisk utvikling. Det forutsettes at arbeidsgiver tilrettelegger for utvikling og læring. Arbeidstaker må kunne samarbeide om gode løsninger

uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger. Arbeidstaker skal dele sin kunnskap med kollegaer og andre samarbeidspartnere.

Beskrivelsen av kriteriene 8.1 – 8.6. er ikke uttømmende, og det forutsettes stor grad av måloppnåelse på mer enn ett av disse områdene for at man kan forvente uttelling i lønnsforhandlinger.

8.7 Persondelen/personlig egnethet:

Personlig egnethet skal alltid stille sterkt ved ansettelser.

Persondelen er den delen av stillingen som avspeiler stillings innehaverens ferdigheter, omstillingsevne, holdninger, lojalitet, resultatoppnåelse med videre. Denne vil skal gi uttelling ved lokale forhandlinger og/eller særskilte forhandlinger.

9.0 Funksjonstillegg

En funksjon defineres som en tidsbegrenset og ekstraordinær oppgave som ikke naturlig hører til den stillingen man skal ivareta.

- Funksjonstillegg skal kun benyttes unntaksvis og avgrenses i tid.
- Funksjonsoppgaver og tillegg kan opprettes etter forhandlinger mellom partene.

Oppnås ikke enighet skal arbeidsgivers avgjørelse gjelde. Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjoner- og godtgjørelse gjelder arbeidsgivers siste tilbud.

10.0 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste (HTA § 13.1).

10.1 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling:

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det ved drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. (Hovedtariffavtalen § 13.2)

10.2 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat. (Hovedtariffavtalen § 13.3)

10.3 Konstituering

Ved konstituering i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen. (HTA § 13.4)

11.0 Omplussing og overgang til annen stilling

Ved omplussing på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakers forhold, skal arbeidstaker beholde sin nåværende lønnsplussing som en personlig ordning, jfr. HTA kapittel 1, § 3.4.1. Man må imidlertid påregne en lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittet.

11.1 Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen:

Ved overgang til annen stilling ved søknad gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommende sin lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling. Arbeidstakere som etter avtale med kommunen går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen, jfr HTA kapittel 1, § 3.4.2. Det er midlertid ingen automatikk i at tidligere lønn beholdes ved overgang til annen stilling. Hvis tidligere lønn beholdes, etter avtale, må man påregne en lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittet.

12.0 Lokale forhandlinger – prosedyrer og verktøy

Arbeidsgiver har ansvar for å foreta lønnsvurdering av alle ansatte uavhengig av organisasjonstilhørighet. Arbeidstakere har kun anledning å fremme krav om lønnsforhandlinger dersom de er fagorganisert og kravet skal fremmes gjennom den arbeidstakerorganisasjonen de er medlem av. Med mindre partene har blitt enige om noe annet skal lønnsforhandlingene foregå mellom arbeidsgivers forhandlingsutvalg og den ansattes tillitsvalgte. Tillitsvalgt eller personer som selv er tilknyttet en organisasjon som ikke har noen lokal representant, kan enten velge å la seg representere av en annen organisasjonstillitsvalgt eller benytte seg av egen organisasjons sentrale ledd. Arbeidsgivers forhandlingsutvalg har ansvar for planlegging av forhandlingene i samråd med organisasjonene. Loppa kommune praktiserer det prinsipp at ingen forhandler lønn for seg selv, med mindre dette er avtalt på forhånd med arbeidsgivers forhandlingspart.

12.1 Lønnspolitisk drøftingsmøte

Drøftingsmøtene er hjemlet i HTA § 3.2.1 og vedlegg 3 i HTA. Følgende forhold skal tas opp i drøftingsmøtene:

- Grunnlaget for forhandlingene – sentrale føringer og anbefalinger, virkningstidspunkt.
- Lokale føringer.
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Lokal lønnspolitikk og kriterier.
- Lønnspolitiske hensyn, herunder vurderinger om det er grunnlag for spesielle prioriteringer.
- Gjennomføring av forhandlingene, framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat.
- De økonomiske rammer og pottberegning, lønnsstatistikk etc.

- Avklare om organisasjonene vil benytte hovedsammenslutningsmodellen.
- Valg av tvisteløsning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene.
- Forholdet til uorganiserte.

12.2. Hensyn til uorganiserte

Arbeidsgiver har ansvar for å se til at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning er sikret en lønnsutvikling.

12.3 Lønnplassering for vikarer og andre midlertidige ansatte

For vikariater eller andre engasjement med inntil ett års varighet skal lønnplassering avtales for den konkrete avtaleperioden. For stillinger med spesielle rekrutteringsproblemer kan høyere lønn vurderes for vikariat inntil 1 år.

Vikariater og andre engasjement utover 1 år skal normalt inngå som en del av lokale lønnsforhandlinger.

12.4. Fortrolig informasjon – etikk

All informasjon rundt de lokale forhandlinger skal være ryddig både for medarbeidere, organisasjonene og arbeidsgiver. Ved forhandlingene gjelder taushetsplikt, det vil si at vurderinger og informasjon som kommer fram før, under og etter forhandlingene ikke skal bringes videre. Resultatet av forhandlingene skal verken gjøres kjent eller iverksettes før det foreligger signerte protokoller mellom partene.

13. Lønnssamtaler

Forventninger til lønn - samt mulighetene og kravene for å innfri dem - skal være tema mellom leder og medarbeider i en kontinuerlig prosess, i utviklingssamtaler eller medarbeidersamtaler. Hovedtariffavtalen åpner for at ansatte som ber om det, gis tilbud om å få gjennomført en lønnsamtale med arbeidsgiver. Målet med samtalen er at arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap skal diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå en lønnsutvikling som er i tråd med gjensidige forventninger og kriteriene i lønnspolitisk plan.

14. Evaluering/avslutning

Lønnspolitisk plan evalueres/revideres etter hvert hoved tariffoppgjør og etter gjennomført lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver har ansvar for at dette følges opp.

Den skal rulleres og harmoniseres med blant annet sentralt inngåtte tariffavtaler. Det vesentlige av kommunale arbeidstakeres lønnsutvikling vil fortsatt fastsettes i sentrale forhandlinger. Lokale forhandlinger og lokal lønnsfastsettelse vil være et supplement.

VEDLEGG

Vedlegg 1: Sentral minstelønn

Vedlegg 2: Retningslinjer for lokale forhandlinger

Vedlegg 3: Medarbeidersamtale

Vedlegg 4: Kontrakt medarbeidersamtale

Vedlegg 5: Ledersamtale

Vedlegg 6: Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale

Vedlegg 1)

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2021							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	312 900	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
			Utregnet laveste årslønn	319 400	322 200	325 200	333 300	379 600	419 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	363 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 800	11 900
			Utregnet laveste årslønn	371 200	374 700	378 900	390 300	434 100	446 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	386 000	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 800	13 000
			Utregnet laveste årslønn	393 200	396 700	400 900	412 300	454 100	467 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	423 500	Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 900
			Utregnet laveste årslønn	434 200	444 400	454 600	464 800	515 200	523 100
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	464 100	Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	12 000
			Utregnet laveste årslønn	474 900	485 300	495 600	515 800	537 100	549 100
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	504 700	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	12 400	19 700	40 500
			Utregnet laveste årslønn	514 700	519 700	524 800	537 200	556 900	597 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	532 800	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	31 200	55 900
			Utregnet laveste årslønn	542 600	548 300	553 800	559 000	590 200	646 100
	Lektor med tilleggsutdanning	550 100	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000
			Utregnet laveste årslønn	560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900

Vedlegg 2)

Retningslinjer lokale forhandlinger

Arbeidsgiver har ansvar for å foreta lønnsvurdering av alle ansatte uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Hovedtariffavtalens HTA bestemmelser legges til grunn for alle lønnsforhandlinger i Loppa kommune. Det kan lokalt ikke avtales ordninger som bryter med, eller er dårligere enn bestemmelsene i HTA

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til sentralt vedtatte retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk, vedlegg 3 i HTA.

Prosedyre ved lokale forhandlinger

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene (fagforeningene) til drøftings- og forhandlingsmøter.

Forhandlingsutvalget til Loppa kommune består av rådmann og personlrådgiver.

Det skal gjennomføres ett felles lønnspolitisk drøftingsmøte. Dette møtet søkes gjennomført så tidlig som mulig, primært i løpet av juni måned, slik at både arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver får god tid til å jobbe med konkrete krav/tilbud.

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Forhandlingsforløp.
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte.
- Lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter.
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene.
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater.

Drøftingsmøtet foretar en prioritering av hvilke lønnspolitiske begrunnelser/kriterier som skal gjøres gjeldende i årets forhandlinger. Prioriteringene kan være forskjellige for de ulike kapittel områder.

Drøftingsmøtet avtaler tidspunkt for forhandlinger og frister for innlevering av krav.

Lokale lønnsforhandlinger iht. HTA kap. 4 kan ikke foretas før resultatet av det sentrale oppgjøret er kjent. Frister for gjennomføring følger av enigheten mellom partene sentralt.

Organisasjonene har ansvar for at kriteriene gjøres kjent for medlemmene, arbeidsgiver har ansvar for at virksomhetslederne er kjent med kriteriene.

Den enkelte arbeidstaker fremmer krav til sin organisasjon med individuelle begrunnelser i henhold til kriteriene.

Organisasjonene fremmer videre krav til arbeidsgiver innen avtalt frist. Kravet skal inneholde opplysninger om navn samt begrunnelse jf. kriteriene.

Krav som ikke er innlevert innen fristen tas ikke med. Ansatte som ikke leverer krav vil ikke tas med i lønnsutviklingen.

Arbeidsgiver innhenter uttalelser fra etatsjefene.

Arbeidsgiver utarbeider tilbud. Arbeidsgivers første tilbud legges fram for organisasjonene i et felles åpningsmøte, og bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver.

Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede pott. Organisasjonene argumenterer for sine krav i forhandlinger før det evt. gis ytterligere tilbud.

Det utarbeides separate protokoller for hver organisasjon som underskrives etter at forhandlingene er slutført.

Rådmannen v/ personalrådgiver informerer ansatte skriftlig dersom det gis lønnsøkning ved forhandlingene.

Alle deltakere i forhandlingene plikter å hindre at utenforstående får adgang eller kjennskap til opplysninger om enkeltpersoners personlige forhold. Det økonomiske resultatet av forhandlingene er offentlig. Begrunnelser og individuelle vurderinger tilhører partene og er ikke offentlig.

Forhold til uorganiserte

Arbeidsgiver forbeholder seg retten til å vurdere uorganiserte.

Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte, jf HTA kap.3.2.2

I samtale skal arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra slike samtaler. Disse legges fram i forbindelse med lokale forhandlinger.

Å gjennomføre medarbeidersamtaler er en viktig del i utøvelse av personalledelse og strategisk ledelse. Ifølge overordnet HMS-plan skal medarbeidersamtaler gjennomføres minst en gang i året. Se vedlegg 3,4 og 5. Se vedlegg 6 for veileder for gjennomføring av lønnsamtale.

Vedlegg 3)



Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtale er avtalt den kl..... mellom
..... og på

Dette skjemaet bruker begge parter når de forbereder seg til samtalen.
Hovedpunktene/temaene i skjemaet skal berøres, men på den måten det faller naturlig i samtalen.

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
Arbeidsområde/organisering 1. Er arbeidsområdet ditt klart definert mht. * ansvar? * nøkkeloppgaver? 2. Er stillingsbeskrivelsen i samsvar med dine arbeidsoppgaver? 3. Hva synes du om organiseringen av arbeidet? * prioriteringen? * er nødvendig ansvar og myndighet delegert? f.eks. er ramme- betingelsene til stede slik at du kan jobbe slik du menerer riktig? * har vi rasjonelle/-fornuftige rutiner? 4. Hva kan jeg/vi gjøre (endringer/forbedringer)?		
Mål og resultater 1. Er arbeidsmålene/-produksjonsmålene klare og forståelige for deg? 2. Brukes mye tid på oppgaver/innsats som ikke kan måles? 3. Hvilke resultater har du		

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
<p>opnådd/ikke opnådd?</p> <p>5. Hvilke oppgaver har du utført godt?</p> <p>* hvilke forhold gjorde at det gikk bra?</p> <p>6. Hva ved jobbutførelsen er du minst tilfreds med?</p> <p>Hva har du ikke fått utført som du skulle ønske?</p> <p>* hvilke forhold gjorde at det gikk mindre bra?</p> <p>7. Hvilke mål har du selv satt deg for inneværende år?</p> <p>8. Hva kan jeg/vi gjøre (endringer/forbedringer)?</p>		
<p>Ledelse, samarbeid, trivsel og arbeidsmiljø</p> <p>4. Hvordan oppfatter du samarbeidsforholdene generelt i kommunen, etaten, avdelingen og arbeidsplassen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • informasjonsflyt • oppgavefordeling • kommunikasjon • spilleregler • åpenhet/tillit/støtte • trivsel <p>5. Hvordan opplever du det psykososiale arbeidsmiljøet?</p> <p>6. Hvordan vil du beskrive ditt forhold til din leder?</p> <ul style="list-style-type: none"> • åpenhet og tillit • samarbeid • beslutningsfrihet <p>7. Får du den støtte og hjelp du trenger i ditt daglige arbeid?</p> <p>8. Hvordan synes du mengden av arbeidsoppgaver er?</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbeidspress • stressfaktorer <p>9. Hvordan vurderer du</p>		

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
<p>muligheten til selv å påvirke egen arbeidssituasjon?</p> <p>9. Hva synes du om det fysiske arbeidsmiljøet?</p> <p>10. Hva kan jeg/vi gjøre (endringer/forbedringer)?</p>		
<p>Faglig og personlig utvikling</p> <p>10. Hvilket utbytte har du hatt av den opplæringen som ble gjennomført i løpet av foregående periode?</p> <p>11. Er det sider ved jobben som kan gjøres bedre med mer opplæring?</p> <p>12. Kommer jobben til å endre seg slik at det oppstår behov for å lære nye ting?</p> <p>13. Hvilken anledning gir nåværende stilling til å gjøre bruk av din kompetanse?</p> <p>14. Hvilke faglige og personlige utviklingstiltak bør gjennomføres for at du skal kunne utføre arbeidsoppgavene dine på en best mulig måte?</p>		
<p>Andre forhold</p>		
<p>Vurdering av samtalen</p>		

Vedlegg 4)



LOPPA KOMMUNE

MEDARBEIDERSAMTALE - KONTRAKT

Denne kontrakt skal oppbevares både av lederen og medarbeideren som et fortrolig dokument, og danner utgangspunktet for neste samtale.

Nye mål for perioden	På hvilke måter skal resultatene måles

Tiltak/aktivitet	Ansvarlig	Tidsfrist

Dato: _____ Avdeling: _____

Leder: _____ Medarbeider: _____
(sign.) (sign.)

Vedlegg 5)



Ledersamtale

Ledersamtale er avtalt den kl..... mellom

..... og på

Dette skjemaet bruker begge parter når de forbereder seg til samtalen.

Hovedpunktene/temaene i skjemaet skal berøres, men på den måten det faller naturlig i samtalen.

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
<p>Mål, beslutninger og resultater</p> <p>11. Har etaten nådd sin hovedmålsetning i løpet av forrige periode?</p> <p>* på hvilken måte har de sentrale styringssignalene blitt innfridd? * evt. hvorfor ikke? * hva skyldes evt. avvik?</p> <p>12. Iverksetting av tiltak iht. målsetningene for denne perioden</p> <p>* i hvilken grad er tiltakene iverksatt i etaten? * hva er du fornøyd med? * hva kan forbedres? * hvordan?</p> <p>13. Etatens resultater</p> <p>* er resultatene som forventet iht. strategier, handlingsplaner og budsjetter? * evt. hvorfor ikke? * hva skyldes avvikene?</p>		

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
<p>Rutiner/systemer</p> <p>14. Oppsatte rutiner /systemer/intern-kontroll</p> <ul style="list-style-type: none"> * følges de oppsatte rutinene/systemene slik intensjonen er? * evt. hvorfor ikke? * hva skyldes evt. avvik? 		
<p>Samarbeid</p> <p>15. Hva slags samarbeidsklime eksisterer i etaten?</p> <ul style="list-style-type: none"> • har du forslag til forbedringer? <p>16. Hvordan vil du beskrive ditt forhold til din leder?</p> <ul style="list-style-type: none"> • åpenhet og tillit • samarbeid • støtte og hjelp • beslutningsfrihet <p>17. Er det noe du savner?</p>		
<p>Egne resultater/egenutvikling</p> <p>1. Egne resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> * har du innfridd de krav og forventninger som er stilt til deg? * også som enkeltperson? <p>2. Egne arbeidsmetoder</p> <ul style="list-style-type: none"> * har du riktig kvalitet på egne arbeidsmetoder? * kan noe forbedres? * hvorfor og hvordan? <p>3. Kompetanseoppbygging</p>		
<p>Andre forhold</p>		
<p>Vurdering av samtalen</p>		

Vedlegg 6

VEILEDNING FOR GJENNOMFØRING AV LØNSSAMTALE

Lønnsamtalens formål er å avklare forventninger mellom medarbeider og leder i forhold til kriteriene lønnspolitikken bygger på. Både medarbeider og leder må forberede seg til lønnsamtalen. De ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte jf. HTA kap. 3.2.2. Slik spørsmålene er formulert i denne veiledningen er de rettet til arbeidstakeren. Leder må forberede seg slik at han/hun kan gi tilbakemeldinger til den ansatte på hvert enkelt punkt. Spørsmålene i skjema for medarbeider/ leder samtale er generelle og kan omformuleres slik at de blir mer konkret i forhold til medarbeiderens arbeidssituasjon. Arbeidstaker må uansett få anledning til å forberede seg til lønnsamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra slike samtaler. Disse arkiveres i medarbeiders personalmappe og legges fram i forbindelse med lokale forhandlinger.

Faktagrunnlag til samtalen

Medarbeiders lønnsutvikling gjennom lokale lønnsoppgjør de 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 som har betydning for stillingen.

Til diskusjon i lønnsamtalen

1. *Hvilke endringer i arbeidsforholdet har du opplevd i løpet av de to siste årene (omorganisering, endring i arbeidsoppgaver/ansvarsområder/fullmakter, verv, annet)?*
2. *Opplever du skjevheter i lønn i forhold til kjønn eller andre du kan sammenligne deg med?*
3. *Hva har medvirket til at du har nådd/ikke nådd opp til de individuelle målsettinger du og din leder har satt for deg?*
4. *Hvordan har du bidratt til å oppnå målsettingene for vår virksomhet?*
5. *Hvilke initiativ har du tatt til å forbedre arbeidsform og/ eller oppgaveløsning?*
6. *Leverer du arbeidsoppgavene innen tidsfrister?*
7. *Hva er din vurdering av kvaliteten på resultatet i oppgavene du utfører?*
8. *Hva er ditt ansvar for at du kan oppnå en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?*
9. *Hvordan kan arbeidsgiver bidra til at du oppnår en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?*
10. *Andre forhold du ønsker å ta opp i denne samtalen?*



LØNNSPOLITISK PLAN FOR LOPPA KOMMUNE

Utformet i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

INNHold

- 1. Innledning - Bakgrunn for lønnspolitisk plan**
- 1.2 Mål med lønnspolitisk plan**
- 1.3 Mål for lønnspolitikken i Loppa kommune**
- 2. Stillinger og lønn**
 - 2.1 Stillinger i HTA kapittel 3**
 - 2.2 Stillinger i HTA kapittel 4**
 - 2.3 Stillinger i HTA kapittel 5**
- 3.0 Prinsipper for lønnsfastsettelsen**
- 3.1 Løpende lønnsfastsettelse**
- 3.2 Lønnsforhandlinger/ lønnsregulering**
 - Forhandlingsbestemmelser
 - Lønnspolitiske begrunnelser
 - Stillings- og personavhengige begrunnelser
 - Spesielt for ledere
- 3.3 Prosedyrer og verktøy ved lønnsforhandlinger**
- 3.4 Seniorpolitiske tiltak**
- 3.5 Pensjon**
- 4. Avslutning**
- 5. Oversikt over vedlegg**

1. INNLEDNING

Av Hovedtariffavtalen følger at lønssystemet i kommunal sektor forutsetter en lokal lønnspolitikk. Den lokale lønnspolitikken bør gjenspeile og beskrive virkemidler og insentiver som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger og hvordan dette skjer. Videre bør lokal lønnspolitikk ikke isoleres til å rettes mot lokale forhandlinger alene, men bør også fokusere på bruk av lønn i forhold til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Målgruppe for den lønnspolitiske planen er:

- **Ledere på alle nivå i Loppa kommune**, som skal kunne kommunisere åpent om lønnspolitiske målsettinger, avveininger og vurderinger til sine medarbeidere. Ledere må støtte opp under kompetanseutvikling.
- **Tillitsvalgte**, som må være godt informert og fortrolig med kommunens lønnspolitiske målsettinger og kunne kommunisere disse videre til sine medlemmer.

1.2 Mål med lønnspolitisk plan:

Lønnspolitikken skal være kjent og virke forutsigbar for ansatte i Loppa kommune, slik at det blir mulig for den enkelte arbeidstaker å påvirke sin egen lønnsutvikling.

Den lønnspolitiske planen må forstås som et supplement til sentrale tariffavtaler og retningslinjer gitt i sentrale oppgjør.

1.3. Mål for lønnspolitikken i Loppa kommune

- Rett person med rett kompetanse på rett plass.
- Arbeide for at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg nye arbeidstakere.
- At alle ansatte skal føle seg verdsatt.

Loppa kommune står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft. De lokale forhandlingene er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og rekruttere motiverte arbeidstakere på alle nivåer og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevede tiltak. Virkemidler som lønn, kompetanseutvikling og rekruttering blir sentrale i den stadig økende kampen om arbeidskraften. Rekruttering kommer til å bli en sentral og utfordrende problemstilling i tiden fremover. For å beholde og rekruttere arbeidstakere som kommunen har behov for, er det viktig å bruke lønn som virkemiddel. Lønnspolitikken til kommunen skal bidra til at ansatte ut fra sin lønns- og arbeidssituasjon fortsatt velger Loppa kommune som sin arbeidsgiver.

Lønnsnivået i Loppa kommune bør generelt ligge på nivå med andre kommuner med noenlunde samme størrelse. Dette innebærer at vi skal sammenlikne kommunens lønnsnivå med andre sammenlignbare kommuner.

Den lønnspolitiske planen skal være veiledende og retningsgivende for lønnspolitikken og et strategisk verktøy som skal

- sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- gi administrasjonen retningslinjer eller føringer for de konkrete prioriteringer
- danne grunnlag for dialog om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- ha en lønnspolitikk som bidrar til å beholde ansatte og som sikrer rekruttering

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner skal omfattes av lokale forhandlinger.

2. STILLINGER OG LØNN

Hovedtariffavtalens kap. 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse. Hvert 2. år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger senere i året, og gir eventuelle føringer for disse.

Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kap. 4, og omfatter ikke ansatte i kap. 3 og 5. Ved lokale forhandlinger i kap. 4 er det avsatt en sentralt avtalt pott. Kap. 3 og 5 får ingen sentrale tillegg slik at all lønnsdannelse for dem fastsettes lokalt.

2.1 Stillinger i hovedtariffavtalens kapittel 3

For rådmann og ledere som inngår i rådmannens ledergruppe gjelder HTA kap. 3.4. For disse stillingene fastsettes lønn lokalt, og i hht kriterier gitt i HTA kap. 3.4.1 og 3.4.2.

Rådmann er innplassert i kap. 3, pkt. 3.4.1.

Følgende er innplassert i kap. 3, pkt. 3.4.2; økonomisjef, pleie- og omsorgsleder, oppvekst- og kultursjef, driftssjef og helsesjef.

I kapittel 3 er det ingen avtalt pott.

2.2 Stillinger i hovedtariffavtalens kapittel 4

Stillinger som inngår i HTA kap. 4 har minstelønnsnivåer og får sin generelle lønnsutvikling ivare tatt gjennom sentrale lønnsforhandlinger. Ved lokale forhandlinger i kap. 4 er det avsatt en sentralt avtalt pott.

Gjennom den lokale lønnspolitikken kan Loppa kommune ved lønnsfastsettelse og under lokale forhandlinger gi høyere lønn enn sentralt tariffert minstelønn, i samsvar med HTA bestemmelser og ut fra kommunens egne begrunnelser. Lokale tilpasninger kan både gjelde stillinger/grupper av ansatte og som individuelle tillegg.

- Ledere som avlønnes i kap. 4, som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga spesiell kompetanse/spisskompetanse, rettstilling eller andre særskilte forhold.
- Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen førskolelærers sentrale minstelønn.
- Ledere som tilsettes i stillingskodene 7451, 7453 og 7003 i kap. 4, avlønnes minimum i hht. sentral minstelønnsats for sin utdanningsgruppe.

Minstelønn i kap. 4 blir fastsatt etter ansiennitetsstige 0 – 4 – 8 – og 10 år.

Undervisningsstillinger i skolen har i tillegg fastsatt minstelønn etter 16 års ansiennitet.

Kap. 4. B har minstelønnsnivå for fem lønnsgrupper:

A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning

B: Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå

C: Stillinger med krav om høyskoleutdanning

D: Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning

E: Stillinger med krav om mastergrad

Kap. 4 C Undervisningsstillinger i skolen jf. kap 1 merknad til § 1:

For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet i vedlegg 6 til HTA. Angir minstelønn for undervisningspersonale i skolen etter følgende fem grupper:

1: Lærer

2: Adjunkt

3: Adjunkt med tilleggsutdanning

4: Lektor

5: Lektor med tilleggsutdannelse

2.3 Stillinger i hovedtariffavtalens kapittel 5

For stillinger i HTA kap.5 skjer all lønnsdannelse lokalt og det er ingen avtalt pott. I utgangspunktet er lønnsfastsettelsen individuell, men den kan også gjelde for grupper av ansatte og stillinger.

Ved lønnsregulering av stillinger i HTA kap.5 skal Loppa kommune, i tillegg til å vurdere individuelle tillegg, også vurdere hensynet til generell lønnsutvikling for de ansatte.

I hovedsak er det ansatte innen akademikergruppene som kommer inn under dette kapittelet. Disse får ikke lønnstillegg i sentrale oppgjør, all lønnsfastsettelse for denne gruppen skjer lokalt. Minstelønn i kap.5 skal minst være på nivå med minstelønn i kap.4.

3. PRINSIPPER FOR LØNSFASTSETTELSE – LØNSDANNELSEN

Lønnspolitikken i Loppa kommune utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved rekruttering og tariffestede lønnsforhandlinger/reguleringer. I tillegg har Loppa kommune vedtatt egen seniorpolitikk.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

All fastsettelse av lønn utover HTAs minstelønnsnivå eller kunngjort ramme, skal skje hos rådmannen.

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg er rådmann og personalkonsulent.

3.1 Løpende lønnsfastsettelse

Ved vurdering av ledige stillinger: Lønnsnivået til ledige stillinger vurderes ut fra stillingens ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse

Her må HTA bestemmelser og evt. særavtaler tas hensyn til. I tillegg kan utfordringer knyttet til rekruttering og stabilisering påvirke stillingens lønnsnivå.

Lønsplassering ved ansettelser

Lønsplassering av nyansatte skjer i hht. utlysning. Den ansattes kvalifikasjoner i hht. stillingens innhold – samt lønnsansienitet vil være hovedbegrunnelse når lønn skal fastsettes.

3.2 Lønnsforhandlinger/ lønnsreguleringer

Forhandlingsbestemmelser

Lønnsregulering av virksomhetsledere og ledere som inngår i rådmannens ledergruppe finner sted i hht. HTA kap.3.4.

For øvrige ansatte finner lokale lønnsforhandlinger/lønnsregulering sted i hht bestemmelser i HTA.

Lønnspolitiske begrunnelser

Ved lokale lønnsforhandlinger/ lønnsregulering velges og vektlegges lønnspolitiske begrunnelser på bakgrunn av virksomhetens mål og utfordringer.

Dette i tillegg til evt. føringer og prioriteringer som gjelder hele Loppa kommune.

Begrunnelsene kan knyttes opp til ett eller flere av følgende forhold:

a) Stillingsavhengige begrunnelser

- *Stillingens kompleksitet og ansvarsområde*
- *Funksjonstillegg* Henviser til sentrale og lokale avtaler
- *Lønnsmessige relasjoner*

Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse. Videre presiseres det at ved all lønnsfastsettelse og lønnsutvikling i Loppa kommune skal hensynet til likestilling mellom kjønn ivaretas.

b) Personavhengige begrunnelser

- *Rekruttere/beholde kvalifisert personale*
- *Stabilisere/ ta vare på/videreutvikle ansatte*

Tillegg i lønn kan sammen med andre virkemidler, som f.eks. kompetanseutvikling, bidra til å motivere ansatte til innsats i arbeidet.

- *Kompetanseutvikling*

I hht. kompetanseplanen for Loppa kommune er kompetanseutvikling et virkemiddel for å nå kommunens mål.

For ansatte som har oppnådd en spesiell kompetanse som kommunen har behov for, kan man bruke lønn som belønning.

- *Lønn som belønning*

Lønn kan gis som belønning til medarbeidere og grupper av medarbeidere for innsats, prestasjoner og ved oppnådde resultater sett i forhold til virksomhetens mål. I de tilfeller dette blir benyttet skal det legges til grunn måleparametere basert på kjente og aksepterte kvalitative og/eller kvantitative kriterier.

Relevante måleområder herunder vil være den ansattes bidrag til faglig utvikling i virksomheten, samt bidrag knyttet til utvikling av et positivt arbeidsmiljø.

Lønn som belønning kan gis i form av lønnstillegg i de lokale forhandlinger.

Spesielt for ledere

For ledere gjøres i tillegg følgende lønnspolitiske begrunnelser gjeldende:

- *Ledere som kan vise til oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, vedtatte satsingsområder og resultatkrav*
- *Ledere som kan vise til utøvelse av personalledelse i samsvar med kommunens personalpolitiske reglementer*
- *Ledere som arbeider aktivt til utvikling av et godt arbeidsmiljø*
- *Ledere som kan vise til god økonomistyring i virksomheten*
- *Ledere som har betydelige organisatoriske endringer og/eller endringer i ansvarsforhold*

3.4 Seniorpolitiske tiltak

Seniorpolitikk i Loppa kommune ble vedtatt våren 2009. I Loppa kommune skal vi arbeide for at eldre arbeidstakere både skal være- og oppleve seg selv som en viktig ressurs med de kunnskaper og erfaringer de har.

Det vises til gjeldene retningslinjer for ordningen.

3.5 Pensjon

Alle ansatte i Loppa kommune er dekket av tariffavtale inngått med arbeidstaker organisasjonene.

Loppa kommune har en av markedets beste pensjonsordninger i KLP (Statens pensjonskasse for undervisningspersonalet).

Pensjonsordningen dekkes i hovedsak av arbeidsgiver og kommer på toppen av lønnen. Se HTA kap. 2 om pensjonsforhold.

Ansatte i Loppa kommune er også forsikret mot skader og ulykker i arbeidet. Forsikringen inkluderer gruppelivsforsikring, yrkesskade- og ulykkforsikring.

Avtalefestet pensjon (AFP)

Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til med hjemmel i HTA, jf vedlegg 4. Fratreden med AFP er et tilbud om frivillig fratreden med pensjon.

Ordningen med AFP fra 62 år finansieres særskilt.

For å få rett til AFP må arbeidstakeren være sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling fram til uttakstidspunktet, med en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jf § 4. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.

4. AVSLUTNING

Planen skal være retningsgivende og veiledende for lønnsfastsettelse i kommunen. Den skal rulleres og harmoniseres med blant annet sentralt inngåtte tariffavtaler. Første evaluering gjennomføres etter 1 år. Deretter vedtas den for lik lengde som til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale. Det vesentligste av kommunale arbeidstakeres lønnsutvikling vil fortsatt fastsettes i sentrale forhandlinger. Lokale forhandlinger og lokal lønnsfastsettelse vil være et supplement.

Ordførers godtgjørelse reguleres fra samme tidspunkt som rådmannens lønn reguleres.

5. OVERSIKT OVER VEDLEGG

- Vedlegg 1: Sentral minstelønn
- Vedlegg 2: Retningslinjer for lokale forhandlinger
- Vedlegg 3: Medarbeidersamtale
- Vedlegg 4: Kontrakt medarbeidersamtale
- Vedlegg 5: Ledersamtale
- Vedlegg 6: Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale

Vedlegg 1)

Stillingsgrupper	Ny minstelønn pr 01.08.10				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning -ny minstelønn	246 800	251 900	266 900	313 000	
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger -ny minstelønn	286 200	288 200	293 500	342 300	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning - ny minstelønn	328 800	332 000	342 900	381 500	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning -ny minstelønn	347 400	351 300	354 700	405 000	
Stillinger med krav om mastergrad -ny minstelønn	372 000	382 000	407 000	447 600	
Lærer -ny minstelønn	335 300	351 100	359 700	377 000	421 200
Adjunkt -ny minstelønn	368 400	379 400	391 500	405 000	446 600
Adjunkt (m tilleggсутd) - ny minstelønn	384 900	396 500	409 800	426 300	470 000
Lektor -ny minstelønn	402 700	410 100	424 600	451 700	503 600
Lektor (m tilleggсутd) - ny minstelønn	416 800	423 200	439 700	466 900	527 000

Pr. 1. mai 2011 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr.323 000,- i 100 prosent stilling.

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr. 296.000 pr 01.08.10

Unge arbeidstakere pr. 01.05.2011	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	197 500,-
Fra 16 år til 18 år	222 200,-

Vedlegg 2)

- **Retningslinjer lokale forhandlinger**

Arbeidsgiver har ansvar for å foreta lønnsvurdering av alle ansatte uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Hovedtariffavtalens HTA bestemmelser legges til grunn for alle lønnsforhandlinger i Loppa kommune. Det kan lokalt ikke avtales ordninger som bryter med, eller er dårligere enn bestemmelsene i HTA

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til sentralt vedtatte retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk, vedlegg 3 i HTA

- **Prosedyre ved lokale forhandlinger**

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene (fagforeningene) til drøftings- og forhandlingsmøter.

Forhandlingsutvalget til Loppa kommune består av rådmann og personalkonsulent.

Det skal gjennomføres ett felles lønnspolitisk drøftingsmøte. Dette møtet søkes gjennomført så tidlig som mulig, primært i løpet av juni måned, slik at både arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver får god tid til å jobbe med konkrete krav/tilbud.

Drøftingsmøtet foretar en prioritering av hvilke lønnspolitiske begrunnelser/kriterier som skal gjøres gjeldende i årets forhandlinger. Prioriteringene kan være forskjellige for de ulike kapittel områder.

Drøftingsmøtet avtaler tidspunkt for forhandlinger og frister for innlevering av krav.

Lokale lønnsforhandlinger iht. HTA kap 4 kan ikke foretas før resultatet av det sentrale oppgjøret er kjent. Frister for gjennomføring følger av enigheten mellom partene sentralt.

Organisasjonene har ansvar for at kriteriene gjøres kjent for medlemmene, arbeidsgiver har ansvar for at virksomhetslederne er kjent med kriteriene.

Den enkelte arbeidstaker fremmer krav til sin organisasjon med individuelle begrunnelser i henhold til kriteriene.

Organisasjonene fremmer videre krav til arbeidsgiver innen avtalt frist. Kravet skal inneholde opplysninger om navn samt begrunnelse jf. kriteriene.

Krav som ikke er innlevert innen fristen tas ikke med. Ansatte som ikke leverer krav vil ikke tas med i lønnsutviklingen.

Arbeidsgiver innhenter uttalelser fra etatsjefene.

Arbeidsgiver utarbeider tilbud. Arbeidsgivers første tilbud legges fram for organisasjonene i et felles åpningsmøte, og bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver.

Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede pott.

Organisasjonene argumenterer for sine krav i forhandlinger før det evt. gis ytterligere tilbud.

Det utarbeides separate protokoller for hver organisasjon som underskrives etter at forhandlingene er sluttført.

Rådmannen v/ personalkonsulent informerer ansatte skriftlig dersom det gis lønnsøkning ved forhandlingene.

Alle deltakere i forhandlingene plikter å hindre at utenforstående får adgang eller kjennskap til opplysninger om enkeltpersoners personlige forhold. Det økonomiske resultatet av forhandlingene er offentlig. Begrunnelser og individuelle vurderinger tilhører partene og er ikke offentlig.

- **Forhold til uorganiserte**

Arbeidsgiver forbeholder seg retten til å vurdere uorganiserte.

- **Lønnsamtale**

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte, jf HTA kap.3.2.2

I samtale skal arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra slike samtaler. Disse legges fram i forbindelse med lokale forhandlinger.

Å gjennomføre medarbeidersamtaler er en viktig del i utøvelse av personalledelse og strategisk ledelse. I følge overordnet HMS-plan skal medarbeidersamtaler gjennomføres minst en gang i året. Se vedlegg 3,4 og 5. Se vedlegg 6 for veileder for gjennomføring av lønnsamtale.

Vedlegg 3)



Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtale er avtalt den kl..... mellom

..... og på

Dette skjemaet bruker begge parter når de forbereder seg til samtalen. Hovedpunktene/temaene i skjemaet skal berøres, men på den måten det faller naturlig i samtalen.

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
Arbeidsområde/organisering 1. Er arbeidsområdet ditt klart definert mht. * ansvar? * nøkkeloppgaver? 2. Er stillingsbeskrivelsen i samsvar med dine arbeidsoppgaver? 3. Hva synes du om organiseringen av arbeidet? * prioriteringen? * er nødvendig ansvar og myndighet delegert? f. eks. er rammebetingelsene til stede slik at du kan jobbe slik du mener er riktig ? * har vi rasjonelle/-fornuftige rutiner? 4. Hva kan jeg/vi gjøre (endringer/forbedringer)?		
Mål og resultater 1. Er arbeidsmålene/-produksjonsmålene klare og forståelige for deg? 2. Brukes mye tid på oppgaver/innsats som ikke kan måles? 3. Hvilke resultater har du		

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
<p>oppnådd/ikke oppnådd?</p> <p>4. Hvilke oppgaver har du utført godt?</p> <p>* hvilke forhold gjorde at det gikk bra?</p> <p>5. Hva ved jobbutførelsen er du minst tilfreds med?</p> <p>Hva har du ikke fått utført som du skulle ønske?</p> <p>* hvilke forhold gjorde at det gikk mindre bra?</p> <p>6. Hvilke mål har du selv satt deg for inneværende år?</p> <p>7. Hva kan jeg/vi gjøre (endringer/forbedringer)?</p>		
<p>Ledelse, samarbeid, trivsel, arbeidsmiljø</p> <p>1. Hvordan oppfatter du samarbeidsforholdene generelt i kommunen, etaten, avdelingen, arbeidsplassen?</p> <p>* informasjonsflyt * oppgavefordeling * kommunikasjon * spilleregler * åpenhet/tillit/støtte * trivsel</p> <p>2. Hvordan opplever du det psykososiale arbeidsmiljøet?</p> <p>3. Hvordan vil du beskrive ditt forhold til din leder?</p> <p>* åpenhet og tillit * samarbeid * beslutningsfrihet</p> <p>4. Får du den støtte og hjelp du trenger i ditt daglige arbeid?</p> <p>5. Hvordan synes du mengden av arbeidsoppgaver er?</p> <p>* arbeidspress * stressfaktorer</p> <p>6. Hvordan vurderer du</p>		

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
<p>muligheten til selv å påvirke egen arbeidssituasjon?</p> <p>7. Hva synes du om det fysiske arbeidsmiljøet?</p> <p>8. Hva kan jeg/vi gjøre (endringer/forbedringer)?</p>		
<p>Faglig og personlig utvikling</p> <p>1. Hvilket utbytte har du hatt av den opplæringen som ble gjennomført i løpet av foregående periode?</p> <p>2. Er det sider ved jobben som kan gjøres bedre med mer opplæring?</p> <p>3. Kommer jobben til å endre seg slik at det oppstår behov for å lære nye ting?</p> <p>4. Hvilken anledning gir nåværende stilling til å gjøre bruk av din kompetanse?</p> <p>5. Hvilke faglige og personlige utviklingstiltak bør gjennomføres for at du skal kunne utføre arbeidsoppgavene dine på en best mulig måte?</p>		
<p>Andre forhold</p>		
<p>Vurdering av samtalen</p>		

Vedlegg 4)**LOPPA KOMMUNE*****MEDARBEIDERSAMTALE - KONTRAKT***

Denne kontrakt skal oppbevares både av lederen og medarbeideren som et fortrolig dokument, og danner utgangspunktet for neste samtale.

Nye mål for perioden	På hvilke måter skal resultatene måles

Tiltak/aktivitet	Ansvarlig	Tidsfrist

Dato: _____ Avdeling: _____

Leder: _____ Medarbeider: _____
 (sign.) (sign.)

Vedlegg 5)



Ledersamtale

Ledersamtale er avtalt den kl..... mellom

..... og på

Dette skjemaet bruker begge parter når de forbereder seg til samtalen. Hovedpunktene/temaene i skjemaet skal berøres, men på den måten det faller naturlig i samtalen.

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
Mål, beslutninger og resultater 1. Har etaten nådd sin hovedmålsetning i løpet av forrige periode? * på hvilken måte har de sentrale styringssignalene blitt innfridd? * evt. hvorfor ikke? * hva skyldes evt. avvik? 2. Iverksetting av tiltak iht. målsetningene for denne perioden * i hvilken grad er tiltakene iverksatt i etaten? * hva er du fornøyd med? * hva kan forbedres? * hvordan? 3. Etatens resultater * er resultatene som forventet iht. strategier, handlingsplaner og budsjetter? * evt. hvorfor ikke? * hva skyldes avvikene?		

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
<p>Rutiner/systemer</p> <p>1. Oppsatte rutiner /systemer/intern-kontroll</p> <ul style="list-style-type: none"> * følges de oppsatte rutine/systemene slik intensjonen er? * evt. hvorfor ikke? * hva skyldes evt. avvik? 		
<p>Samarbeid</p> <p>1. Hva slags samarbeidsklima eksisterer i etaten?</p> <ul style="list-style-type: none"> * har du forslag til forbedringer? <p>2. Hvordan vil du beskrive ditt forhold til din leder?</p> <ul style="list-style-type: none"> * åpenhet og tillit * samarbeid * støtte og hjelp * beslutningsfrihet <p>3. Er det noe du savner?</p>		
<p>Egne resultater/egenutvikling</p> <p>1. Egne resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> * har du innfridd de krav og forventninger som er stilt til deg? * også som enkeltperson? <p>2. Egne arbeidsmetoder</p> <ul style="list-style-type: none"> * har du riktig kvalitet på egne arbeidsmetoder? * kan noe forbedres? * hvorfor og hvordan? <p>3. Kompetanseoppbygging</p>		
<p>Andre forhold</p>		
<p>Vurdering av samtalen</p>		

Vedlegg 6)

VEILEDNING FOR GJENNOMFØRING AV LØNSSAMTALE

Lønnsamtalens formål er å avklare forventninger mellom medarbeider og leder i forhold til kriteriene lønnspolitikken bygger på. Både medarbeider og leder må forberede seg til lønnsamtalen. De ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte jf. HTA kap. 3.2.2. Slik spørsmålene er formulert i denne veiledningen er de rettet til arbeidstakeren. Leder må forberede seg slik at han/hun kan gi tilbakemeldinger til den ansatte på hvert enkelt punkt. Spørsmålene i skjema for medarbeider/ leder samtale er generelle og kan omformuleres slik at de blir mer konkret i forhold til medarbeiderens arbeidssituasjon. Arbeidstaker må uansett få anledning til å forberede seg til lønnsamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra slike samtaler. Disse arkiveres i medarbeiders personalmappe og legges fram i forbindelse med lokale forhandlinger.

Fakta grunnlag til samtalen

- Medarbeiders lønnsutvikling gjennom lokale lønnsoppgjør de 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 som har betydning for stillingen.

Til diskusjon i lønnsamtalen

1. *Hvilke endringer i arbeidsforholdet har du opplevd i løpet av de to siste årene (omorganisering, endring i arbeidsoppgaver/ansvarsområder/fullmakter, verv, annet)?*
2. *Opplever du skjevheter i lønn i forhold til kjønn eller andre du kan sammenligne deg med?*
3. *Hva har medvirket til at du har nådd/ikke nådd opp til de individuelle målsettinger du og din leder har satt for deg?*
4. *Hvordan har du bidratt til å oppnå målsettingene for vår virksomhet?*
5. *Hvilke initiativ har du tatt til å forbedre arbeidsform og/ eller oppgaveløsning?*
6. *Leverer du arbeidsoppgavene innen tidsfrister?*
7. *Hva er din vurdering av kvaliteten på resultatet i oppgavene du utfører?*
8. *Hva er ditt ansvar for at du kan oppnå en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?*
9. *Hvordan kan arbeidsgiver bidra til at du oppnår en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?*
10. *Andre forhold du ønsker å ta opp i denne samtalen?*

PS 2021/4 Orientering/Eventuelt /