



Måsøy Kommune  
*Kystens perle*

# LØNNSPOLITISK PLAN

Godkjent av AMU 09.06.15, sak 15/32  
Vedtatt av kommunestyret 23.06.15, sak 15/33

# INNHOILDSFORTEGNELSE

<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 MÅL FOR DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN.....	1
<b>2. LØNNSPASSERING VED NYE ANSETTELSE</b> .....	<b>2</b>
<b>3. FORHANDLINGSKAPITLER</b> .....	<b>2</b>
<b>4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE</b> .....	<b>2</b>
4.1 STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4.1.....	2
4.2 STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4.2.....	2
<b>5. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4</b> .....	<b>3</b>
5.1 KRITERIER FOR LØNNFASTSETTELSE FOR STILLINGER I KAPITTEL 4 .....	3
5.2 FORHANDLINGSBESTEMMELSER FOR KAPITTEL 4.....	3
<b>6. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5</b> .....	<b>4</b>
6.1 KRITERIER FOR LØNNFASTSETTELSE FOR STILLINGER I KAPITTEL 5 .....	4
6.2 FORHANDLINGSBESTEMMELSE FOR KAPITTEL 5 .....	4
<b>7. NÆRMERE BESKRIVELSE AV KRITERIENE</b> .....	<b>5</b>
7.1 STILLINGENS KOMPLEKSITET .....	5
7.2 KOMPETANSE .....	5
7.3 PERSONLIG EGNETHET .....	5
7.4 KRAV TIL LEDERE.....	6
<b>8. KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING</b> .....	<b>6</b>
8.1 KRITERIER FOR UTTELLING FOR ETTER-/VIDEREUTDANNING .....	6
8.2 UTTELLING OG VIRKNINGSTIDSPUNKT FOR KOMPETANSE .....	6
<b>9. ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNFASTSETTELSE</b> .....	<b>7</b>
9.1 ÅPENBARE SKJEVHETER .....	7
9.2 MARKEDSMESSIGE FORHOLD .....	7
9.3 LØNNMESSIGE RELASJONER.....	7
<b>10. FUNKSJONSTILLEGG</b> .....	<b>7</b>
<b>11. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUSERING</b> .....	<b>7</b>
11.1 STEDFORTREDERTJENESTE I HØYERE LØNNET STILLING .....	7
11.2 FERIE/FERIEVIKARIAT .....	8
11.3 KONSTITUERING .....	8
<b>12. SENIORPOLITIKK</b> .....	<b>8</b>
<b>13. OMPASSERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING</b> .....	<b>8</b>
13.1 FRATREDEN/OVERGANG TIL ANNEN STILLING I KOMMUNEN.....	8
<b>14. LOKALE FORHANDLINGER – PROSEDYRER OG VERKTØY</b> .....	<b>8</b>
14.1 GOD FORHANDLINGSSKIKK.....	8
14.2 LØNNSPOLITISK DRØFTINGSMØTE.....	8
14.3 HENSYNET TIL UORGANISERTE .....	9

14.4 FORTROLIG INFORMASJON – ETIKK .....	9
<b>15. FORMIDLING AV RESULTAT AV LØNSFORHANDLINGEN .....</b>	<b>9</b>
15.1 LØNSSAMTALER.....	9
<b>16. EVALUERING .....</b>	<b>9</b>
<b>VEDLEGG 1.....</b>	<b>10</b>
RUTINER FOR LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAP. 3, 4 OG 5 .....	10

## 1. INNLEDNING

Av Hovedtariffavtalen (HTA) følger at lønssystemet i kommunal sektor 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 i forhold til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Lønnspolitikken er ett av flere viktige virkemidler i arbeidsgiverpolitikken til Måsøy kommune, og må utformes og virke sammen med andre personalpolitiske tiltak.

Lønnspolitikken skal støtte opp under organisasjonens arbeid med å nå ønskede mål, og være et strategisk instrument, både på kort og lang sikt.

Organisasjonen er i stadig forandring, og krav til endring og omstillingsevne hos alle ansatte vil være en normalsituasjon. Således vil dette ligge innenfor hver enkelt stillingsoppgave- og ansvarsramme.

Måsøy kommune sin lønnspolitiske strategi skal:

- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- Gi administrasjonen og forhandlingsutvalget retningslinjer og føringer for de konkrete prioriteringene som må gjøres
- Gi grunnlag for dialog med arbeidstakerorganisasjonene om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- Være kjent, tydelig og kommunisert i organisasjonen



### 1.1 MÅL FOR DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN

Lønnspolitikken skal bidra til å beholde ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens oppgaver og ansvar, og som gjør kommunens drift og utvikling mulig. Lønnspolitikken skal også bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Måsøy kommune til en attraktiv arbeidsgiver for nye medarbeidere.

Lønnspolitikken er en del av Måsøy kommunes samlede arbeidsgiverpolitikk og er forankret i følgende kriterier:

- Måsøy kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse
- Lønn vurderes etter kjente kriterier
  1. Behov ved enheten (kompetansebehov, endringer i oppgaver, etc.)
  2. Formell kompetanse
  3. Reell kompetanse og selvstendighet i forhold til stillingsbeskrivelsen
  4. Grad av lederansvar og myndighet
  5. Erfaringer og oppnådde resultater i tidligere stillinger
  6. Personlige egenskaper, evne til kommunikasjon, etc.
- Lønn skal stå i forhold til ansvar, oppgaver, realkompetanse og utdanningskrav, [jf. HTA § 3.2.](#)
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn behandles likt i vurdering av lønn og avansement

Lønnspolitikken utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved ansettelser og gjennom lokale lønnsforhandlinger i henhold til HTAs bestemmelser.

## 2. LØNNSPLASSERING VED NYE ANSETTELSE

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.

Myndighet til å vurdere lønn ved ansettelse (utover bruk av HTAs lønnsstiger etter ansiennitet) er delegert til rådmannen.

## 3. FORHANDLINGSKAPITLER

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn/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 senere i året, og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i kapittel 3 og kapittel 5.

## 4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE

For rådmannen, sektorledere, avdelingsledere, rektor og barnehagebestyrer 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.

Ledere omfattet av kapittel 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling. Forhandlinger gjennomføres i tidsrommet 01.05 og 01.10 hvert år.

### 4.1 STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4.1

Kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning for rådmannens ledergruppe:

- Rådmann
- Sektorledere
- Økonomisjef

#### 4.1.1 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:

- Oppnådde resultater i forhold til sektorenes mål
- Utøvelse av lederskap innen fokusområdene økonomistyring, medarbeider/organisasjon, bruker/tjenester og sykefravær.
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.1.

#### 4.1.2 FORHANDLINGSBESTEMMELSE FOR KAPITTEL 3.4.1

Kommer partene ikke til enighet ved forhandling, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

### 4.2 STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4.2

Kapittel 3.4.2 gir bestemmelser om avlønning for ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. I

Måsøy kommune gjelder dette:

- Avdelingsledere
- Rektor
- Barnehagebestyrer



- Biblioteksjef
- Leder for servicetorget

---

#### 4.2.1 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



Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.2.

---

#### 4.2.1 FORHANDLINGSBESTEMMELSE FOR KAPITTEL 3.4.2

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

### 5. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

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

#### 5.1 KRITERIER FOR LØNNSFASTSETTELSE FOR STILLINGER I KAPITTEL 4

Ved lokal lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende:

- Stillingens kompleksitet
- Den enkelte ansattes kompetanse
- Ansvar
- Omstillingsevne

#### 5.2 FORHANDLINGSBESTEMMELSER FOR KAPITTEL 4

Forhandlingsbestemmelsene i kapittel 4 A gjelder stillinger i kapittel 4 B og 4 C.

---

##### 5.2.1 LOKALE FORHANDLINGER (4.A.1)

Til lokale forhandlinger i kapittel 4 blir det avsatt en sentralt avtalt pott. Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.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 B og 4 C 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.

---

##### 5.2.2 SÆRSKILTE FORHANDLINGER (4.A.2)

Partene kan bli enige om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer 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

---

### 5.2.3 REKRUTTERE OG BEHOLDE ARBEIDSTAKERE (4.A.3)

I de tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, kan det forhandles om endret lønnplassering for den enkelte arbeidstaker.

Ved slike forhandlinger er det ikke ankerrett. Arbeidsgivers siste tilbud blir det endelige resultatet.

---

### 5.2.4 KOMPETANSE (4.A.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.

## 6. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt.

I følge 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.

### 6.1 KRITERIER FOR LØNNSFASTSETTELSE FOR STILLINGER I KAPITTEL 5

Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende:

- Stillings kompleksitet
- Den enkelte ansattes:
  - Kompetanse
  - Ansvar
  - Omstillingsevne
- Behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere



### 6.2 FORHANDLINGSBESTEMMELSE FOR KAPITTEL 5

For stillinger i HTA kapittel 5 skjer all lønnsdannelse lokalt.

---

#### 6.2.1 ÅRLIG LØNNSFORHANDLING (5.2)

Ved den årlige lønnsreguleringen etter 5.2 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 formannskapet eller pendelvoldgift.

---

#### 6.2.2 ANNEN LØNNSREGULERING (5.3)

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.

## 7. NÆRMERE BESKRIVELSE AV KRITERIENE

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, omstillingsevne og resultatoppnåelse. Arbeidsgiver må tydeliggjøre hvilke mål som skal oppnås, og hver enkelt ansatt vil da kunne påvirke sin egen lønn gjennom innsats og resultater.

I tillegg til sentrale føringer vektlegges følgende ved lønnsforhandlinger:

- Stillingens kompleksitet
- Kompetanse
- Personlig egenhet

### 7.1 STILLINGENS KOMPLEKSITET

Stillingens kompleksitet er den delen av stillingen som avspeiler stillingens ansvar, oppgaver, krav til kvalifikasjoner mv.

Det er et mål å utarbeide stillingsbeskrivelser og mal for lederavtaler innen 31.12.15.

Stillingsbeskrivelse er en beskrivelse av hvilke hovedansvarsområder og oppgaver som skal ligge til stillingen samt kompetansekrav som er nødvendig for å utføre oppgavene.

Stillingsbeskrivelser brukes på følgende måte:

- Stillingsbeskrivelser gjennomgås ved oppfølgingssamtaler i prøvetid.
- Etter prøvetid skal stillingsbeskrivelsen oppdateres ved hver medarbeidersamtale eller når situasjonen krever det.
- Stillingsbeskrivelser vil også kunne benyttes i forbindelse med lønnsforhandlinger, karriereplanlegging og omstilling.

Arbeidsgivers styringsrett legges til grunn ved endring av oppgaver og stillingsbeskrivelse.

### 7.2 KOMPETANSE

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.

Utdanning/etterutdanning skal være relevant for stillingen for å gi uttelling i form av lønn. Relevant realkompetanse kan også vektlegges i denne sammenheng.

Det gis ikke eget kompetansetillegg for ledere, da lederlønninger vurderes ut fra et helhetlig perspektiv.

### 7.3 PERSONLIG EGNETHET

Persondelen er den delen av stillingen som avspeiler stillings innehaverens ferdigheter, omstillingsevne, holdninger, lojalitet, resultatoppnåelse med videre.

#### 7.3.1 ANSVAR

Det blir forventet at arbeidstakerne 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.

Det blir forventet selvstendighet, målrettet innsats og omstillingsevne. Pålagte oppgaver skal gjennomføres innen fastsatt frist. Arbeidstiden skal utnyttes effektivt.

#### 7.3.2 INITIATIV OG OMSTILLING

Det forventes at arbeidstaker tar initiativ til utvikling som forenkler og effektiviserer arbeidsplassen, samt at arbeidstakerne tilpasser seg endringer i





teknologisk og organisatorisk utvikling. Det forutsettes at arbeidsgiver tilrettelegger for utvikling og læring.

### 7.3.3 SAMARBEIDSEVNE

Arbeidstakerne må kunne samarbeide om gode løsninger uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger. Arbeidstakerne skal dele sin kunnskap med kollegaer og andre samarbeidspartnere.

### 7.3.4 LOJALITET

Det blir forventet at arbeidstakerne:

- Følger gjeldende lover, avtaler og kommunens egne reglement og retningslinjer
- Innretter seg etter politiske vedtak og administrative beslutninger
- Melder fra til sin nærmeste leder om eventuelle endringer i forutsetningene for å gi gode og effektive tjenester
- Arbeider for å oppfylle vedtatt budsjett og økonomiplan.

Listen over er ikke uttømmende. Det forutsettes stor grad av ferdighet på mer enn ett av disse områdene for at det skal gi uttelling i form av lønn.

## 7.4 KRAV TIL LEDERE

I tillegg til de generelle krav som gjelder for alle arbeidstakere, gjelder følgende for ledere. Ledere må kunne:

- Motivere og bidra til utvikling av sine medarbeidere i tråd med kommunens visjon og verdier
- Etablere og utvikle samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning
- Aktivt forebygge sykefravær og følge opp sykemeldte medarbeidere
- Organisere og fordele arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt
- Planlegge og lede aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og kommuneplan
- Opptre synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt være lojal ovenfor politiske prosesser og vedtak
- Etablere god dialog med tillitsvalgte, og de må kunne lovverket, avtaleverket og tariff bestemmelsene

## 8. KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING

### 8.1 KRITERIER FOR UTTELLING FOR ETTER-/VIDEREUTDANNING

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

Vurderingen skjer etter følgende kriterier:

- Om utdanningen er relevant i forhold til stilling
- 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
- Vurdering vil også innbefatte en vurdering av vedkommende sin utførelse av nåværende stilling.

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 4.

Stillinger tilhørende kapittel 3.4.2 og kapittel 5 kommer ikke inn under ovennevnte ordning.



### 8.2 UTTELLING OG VIRKNINGSTIDSPUNKT FOR KOMPETANSE

Kompetanse	Studiepoeng	Beløp
Relevant videreutdanning tatt ved høyskole eller universitet	60 studiepoeng eller tilsvarende 30 studiepoeng eller tilsvarende	kr 20.000,- kr 10.000,-
Relevante kurs/opplæring og relevant realkompetanse*	Minimum 3 måneder varighet	Kr 5.000,-

\*Realkompetanse defineres som kunnskaper søkeren har fått gjennom yrkespraksis, organisasjonsarbeid, utdanning eller på annen måte.

Realkompetanse vil i denne sammenheng være summen av de kunnskaper, ferdigheter, holdninger og den innsikt en person utviser i sin stilling i kommunen. Vurderingen vil gjelde realkompetanse som er tilegnet etter tiltredelse i stillingen.

Gjennom en helhetlig vurdering og uttalelse fra leder skal søkerens kvalifikasjoner vurderes i forhold til ovennevnte. Det gis ikke uttelling for realkompetanse alene. Det vil bli vurdert i hvert enkelt tilfelle om realkompetanse sammen med kurs/opplæring skal gis som et kompetansetillegg i henhold til punkt 8.2 eller vurderes i lokallønnsforhandling.

Vurdering av realkompetanse gjelder som hovedregel for stillinger der det ikke stilles krav til høgskole- og/eller universitetsutdanning.

Dokumentasjon for utdanningen forutsettes kvalitetssikret og kontrollert av den enkelte enhetsleder som deretter oversender sin tilråding sammen med dokumentasjonen til rådmannen.

## 9. ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNSFASTSETTELSE

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og lønnsmessige relasjoner.

### 9.1 ÅPENBARE SKJEVHETER

Åpenbare skjevheter kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokallønnsfastsettelse, eller mellom grupper av ansatte.

### 9.2 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.

### 9.3 LØNSMESSIGE 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.

## 10. 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. Oppnå ikke enighet skal arbeidsgivers avgjørelse gjelde.

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjoner- og godtgjørelse gjelder arbeidsgivers siste tilbud.

## 11. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUSERING

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

### 11.1 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 etterdrøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. (Hovedtariffavtalen § 13.2)

## 11.2 FERIE/FERIEVIKARIAT

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

## 11.3 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 avsykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen. (HTA § 13.4)

## 12. SENIORPOLITIKK

Se eget reglement.

## 13. OMPLOSSERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING

Ved omplassering på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakers forhold, skal arbeidstaker beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning, j.fr HTA kapittel 1, § 3.4.1.

### 13.1 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, j.fr HTA kapittel 1, § 3.4.2.

## 14. 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.

Måsøy kommune praktiserer det prinsipp at ingen forhandler lønn for seg selv, med mindre dette er avtalt på forhånd med arbeidsgivers forhandlingspart.

### 14.1 GOD FORHANDLINGSSKIKK

Måsøy kommune følger vedlegg 3 i HTA om «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingskikk». Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

### 14.2 LØNNSPOLITISK DRØFTINGSMØTE

Drøftingsmøtene er hjemlet i HTA § 3.2.1 og vedlegg 3.

Følgende saker skal tas opp:

- 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

### 14.3 HENSynet TIL UORGANISERTE

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

### 14.4 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 som kommer framfør, under og etter forhandlingene ikke skal bringes videre.

Resultatet av forhandlingene skal verken bekjentgjøres eller iverksettes før det foreligger signerte protokoller mellom partene.



## 15. FORMIDLING AV RESULTAT AV LØNNSFORHANDLINGEN

Det er den enkelte leders plikt å informere sine medarbeidere om resultatet.

### 15.1 LØNSSAMTALER

Hovedtariffavtalens bestemmelser legges til grunn og betyr at alle ansatte i kapittel 3.4 og kapittel 5 som ber om det, gis tilbud om å få gjennomført en lønnsamtale med arbeidsgiver. I tillegg kan ansatte i alle kapitler be om lønnsamtale etter HTA kapittel 3.2.2, med begrunnelse i manglende lønnsutvikling.

Forventinger 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. Målet med samtalen er at arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap skal diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det er en forutsetning at ledere er kjent med og følger Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsforhandlinger/-reguleringer og vår lokale lønnspolitikk.

## 16. EVALUERING

Planen evalueres etter hvert hoved tariff oppgjør og etter gjennomført lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver har ansvar for at dette følges opp.

Planen skal behandles av AMU og vedtas av kommunestyret.

## VEDLEGG 1

### RUTINER FOR LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAP. 3, 4 OG 5

Lokale forhandlinger skal gjennomføres etter vedlegg 3 i HTA – God forhandlingskikk

Tidspunkt	Hva	Husk
Januar – juni	Sektorlederne gjennomgår data i HRM for å sikre at all informasjon er korrekt. Frist 1. juni hvert år. Det gjelder: - Utdanningskoder - Stilling, stillingskoder og stillingsprosent - Enhet - Riktige tillegg - Rett postering i regnskapet - Medarbeidersamtaler	
Januar – juni	Sektorlederne skal tilby å gjennomføre lønnsamtaler med bakgrunn i Måsøy kommunes, og enhetens generelle kriterier i forbindelse med måloppnåelse og forventninger til den ansatte.	
Mai/juni	Rådmannen drøfter årlige satsingsområder/fokusområder med sektorlederne.	
Juni	Arbeidsgiver innkaller og har ansvar for å avholde og gjennomføre drøftingsmøte for kapittel 3, 4 og 5 (kap. 4: hvert annet år). Drøftingsmøtet avholdes når sentrale forhandlinger (hoved- eller mellomoppgjør) er avsluttet. Tema for drøftingsmøte: - Gjennomgang av evalueringsmøte etter forrige forhandling - Hvem omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til uorganiserte - Gjennomgang av lokal lønnspolitikk - Om evt. tidligere gitte personlige tillegg skal komme på topp av grunnlønn. - Drøfting av kriterier. Tydelige prioriteringer fra partene - Hvilken statistikk og lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene - Rutiner for informasjon om forhandlingsresultater - Hvem inngår i beregningsutvalget som fastsetter pottens størrelse (gjelder kapittel 4). Her møter en representant fra arbeidsgiver, og en representant fra hver av de to største fagorganisasjonene.	
Sommer/høst	Innsending av krav til arbeidstakerorganisasjonene	
September	- Frist for innsending av individuelt begrunnede krav etter kriterier drøftet i drøftingsmøte. Arbeidstakerorganisasjonens forhandlingsutvalg skal oppgis sammen med kravene - Kravene sendes ut til kommunens forhandlingsutvalg som vurderer kravene individuelt, ut i fra begrunnede kriterier. Sektorlederen skal prioritere kravene og gi begrunnelse for dette. Skjema for vurdering sendes sammen med krav	Skjema for vurdering justeres etter kriterier fastsatt i drøftingsmøte
September/ oktober	- På bakgrunn av enhetsledernes vurderinger, og innkomne krav, leverer arbeidsgiver første tilbud. Tilbudet skal begrunnes - Tidsplan gis ut samtidig som første tilbud - Gjennomføring av forhandlinger. Alle krav og tilbud skal gis skriftlig. Det skal settes av god nok tid til kvalitetssikring av resultater. Arbeidstakerorganisasjonene skal få mulighet til å føre gjensidig kontroll med resultatet (gjelder kapittel 4)	Datamaskin Printer
Etter forhandlingen	- Underskriving av protokoll. Underskriving utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten. Arbeidsgiver informerer tillitsvalgte om resultater og skriver brev til ansatte som har fått medhold.	Protokollen fra lokale forhandl. er omfattet av off.lov.