



LØNNSPOLITISK PLAN FOR SØMNA KOMMUNE

Vedtatt i K-styret 26.09.17

INNHALDSFORTEGNELSE

Innholdsfortegnelse	side 2
Innledning	side 3
1. Mål	side 4
2. Sømna kommunes verdier	side 4
3. Sentralt stillingsregulativ	side 5
4. Organisering	side 5
5 Lønnspolitikken i Sømna kommune	side 5
5.1.0 Praktisering av lokale forhandlinger generelt	side 5
5.1.1 Kvalifikasjonslønn	side 6
5.1.2 Funksjonslønn	side 7
5.1.3 Personlige tillegg	side 7
Lønssamtale	side 8
5.1.4 Livsfaseorientert personalpolitikk	side 8
- seniortiltak	
- tilrettelegging av arbeidstid	
- andre med spesielle behov	
5.2 Lokale forhandlinger – kap.4 – HTA	side 8
5.3 Lokale forhandlinger – kap.5 – HTA	side 9
5.4 Rekrutteringstiltak – nøkkelstillinger	side 9
5.5 Lokale forhandlinger – kap.3	side 10
- HTA kap.3.4.1	
- HTA kap.3.4.2	
- HTA kap.3.4.3	
5.6 Lærlinger	side 11
6 Hovedutfordringer	side 11

INNLEDNING

Sømna kommune står over for store utfordringer fremover i forhold til å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere i forskjellige stillinger. Konkurransen om arbeidskraften øker.

Denne utviklingen utfordrer Sømna kommune som tjenesteprodusent og stiller krav til fornyelse og omstilling. En av forutsetningene som er helt nødvendig for å møte forventninger og krav er å rekruttere og beholde kompetente og dyktige medarbeidere.

Slike arbeidsgiverutfordringer gjør det viktig å ivareta utviklingen av en helhetlig arbeidsgiverpolitikk som gjør at Sømna kommune får et omdømme som en god og attraktiv arbeidsgiver.

Å utøve en helhetlig arbeidsgiverpolitikk innebærer å ta i bruk flere virkemidler for å rekruttere og beholde medarbeidere hvor det overordnede målet er at kommunen skal yte gode tjenester.

En god lønnspolitikk vil være et av flere virkemidler for å nå våre mål. En lønnspolitisk plan vil være et viktig rammeverk som beskriver den lønnspolitikken som skal gjelde i Sømna kommune.

Lønnspolitikken skal fremme heltidskultur. Faste hele stillinger vil først og fremst føre til høyere kvalitet på de tjenestene innbyggerne mottar, ved økt tilstedeværelse og bedre kontinuitet og færre ansatte å forholde seg til. Faste hele stillinger er også viktig for å rekruttere og beholde nødvendig fagkompetanse. Heltid bidrar til at ansatte får en forutsigbar lønn og arbeidstid, bedre pensjon etc. For arbeidsgiver vil flere heltidsstillinger gjøre kompetanseheving, kvalitetsutvikling og arbeidsmiljøutvikling lettere.

Lønnspolitisk plan skal gjøre den lokale lønnspolitikken forutsigbar og at lønn som virkemiddel bidrar til motivasjon, trivsel og innsats som fremmer god utvikling av kommunens tjenester.

Lønnspolitisk plan skal kunne brukes som et reelt styringsverktøy for arbeidsgiver og et hjelpemiddel for begge parter i forbindelse med gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger

Lønnspolitikken skal sikre sammenhengen mellom lønn og stillingens ansvar og innhold og arbeidstakerens kompetanse og innsats samt oppnåelse av mål etter kommunens planverk.

I tillegg til utdanning og praksis legger arbeidsgiver stor vekt på utviklingen av den enkelte arbeidstakers utvikling av personlig kompetanse.

Lønnspolitisk plan skal være et levende og relevant dokument. Planen revideres minimum annet hvert år eller etter ved særskilte behov.

1. MÅL

Sømna kommunes lønnspolitikk skal som en del av en helhetlig arbeidsgiverstrategi være et viktig virkemiddel for å nå kommunens overordnede mål.

Arbeidsgiver vil gjennom bruk av Hovedtariffavtalen og lønnspolitisk plan føre en aktiv lønnspolitikk som

- Bidrar til å utvikle, beholde og rekruttere kvalifiserte medarbeidere.
- Styrke vårt omdømme.
- Legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- Motivere til mer heltid.
- Motivere til kompetanseutvikling
- Motiverer/stimulerer til økt effektivitet og produktivitet og gode tjenester
- Bidra til å belønne kompetanse, dyktighet og resultater.
- Rette opp utilsiktede lønnsmessige skjevheter.
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene.
- Bidrar til at kommunen når sine mål som er nedfelt kommunens planverk.

For å oppnå disse målene er det satt opp kriterier som den enkelte medarbeider kan vurderes i forhold til. Det er enhetsleder oppgave å foreta disse vurderingene for arbeidstakere i kap. 3.4.3, kapittel 4 og 5. Rådmannens oppgave er å foreta vurderinger for enhetslederne i kapittel 3.4.2 og arbeidstakere i stabsfunksjonen.

Lønnspolitisk plan skal fungere som et hjelpemiddel/styringsverktøy ved lokale lønnsforhandlinger og skal bidra til å gjøre lønnspolitikken i Sømna kommune mer helhetlig og forutsigbar.

2. SØMNA KOMMUNES VERDIER.

Sømna kommunes verdier er;

Samarbeid, Profesjonalitet, Imøtekommenhet og Respekt.

Vi skal utvise vilje til å **samarbeide** med andre, både internt og eksternt, og på den måten bygge gode fellesskap bygd på tillit, som evner å skape positiv utvikling sammen.

Nettopp fordi vi er en liten kommune skal vi være **profesjonelle** ved å skille klart mellom person og sak, respektere lover og regler, være åpne og opptre ryddig i alle sammenhenger.

Vi skal være **imøtekommende** overfor hverandre, våre innbyggere, de som vil bosette seg og besøkende, ved å være positiv, vennlige og hjelpsomme.

Også i vårt samfunn er det ulikhet i forhold til oppfatninger og politiske meninger, religion, hvor man kommer fra, kultur, etnisitet osv. Da er det viktig at alle viser **respekt** for disse ulikhetene og gir anerkjennelse til alle for den man er og det man står for.

Verdiene utgjør kommunens verdigrunnlag, som er av avgjørende betydning for hvordan vi fremstår som samfunn, hvordan vi er i forhold til hverandre og omverdenen, og for våre muligheter til å nå de målene vi har satt oss.

Verdigrunnlaget skal brukes aktivt, og gjennom regelmessige medarbeidersamtaler, medarbeider- og brukerundersøkelser skal det sjekkes ut om disse oppleves etterlevd på en god nok måte.

3. SENTRALT STILLINGSREGULATIV

Sømna kommune er gjennom sitt medlemskap i Kommunenes Sentralforbund forpliktet til å følge de sentrale lønnsoppgjørene og de avtaler som regulerer disse. Dette skjer i første rekke gjennom Hovedtariffavtalen (HTA).

Det gjeldende stillingsregulativet er et garantilønssystem. Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser inneholder de ulike stillingsgruppens garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

4. ORGANISERING

Kommunestyret har delegert til et politisk **forhandlingsutvalg** å føre lønnsforhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene i h.h.t avtaleverket. Forhandlingsutvalget har også fullmakt til å godkjenne protokoller fra disse forhandlingene.

Leder for forhandlingsutvalget, rådmann og HR leder deltar i alle forhandlingene fra arbeidsgiversiden. Lønnskonsulent er sekretær i forhandlingene for ansatte i kap. 4.

Rådmann og HR-sjef har saksbehandlerfunksjon overfor forhandlingsutvalget for forhandlinger i alle kapittel. HR-sjef deltar som sekretær i forhandlingene i kap 3 og kap. 5.

Enhetslederne sender skriftlig uttalelse vedr arbeidstakere i kapittel 3.4.3, kapittel 4 og 5. Rådmannen gir uttalelse vedr arbeidstakere i kapittel 3.4.1, kapittel 3.4.2 og arbeidstakere i stab.

5. LØNNSPOLITIKKEN I SØMNA KOMMUNE

I kommunenes hovedtariffavtale er det tre kapitler som regulerer lønnsområdet:

Kapittel 3 — Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Kapittel 4 — Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Kapittel 5 — Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.1.0 Praktisering av lokale lønnsforhandlinger — generelt

Felles kriterier for lokal **lønn** (gjelder kap. 4 og 5)

- Kvalifikasjonslønn

- Funksjonslønn
- Personlige tillegg

5.1.1 Kvalifikasjonslønn

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte og for arbeidsgiver. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

Sømna kommune ønsker å legge stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom intern og ekstern opplæring. Arbeidsgiver ønsker særlig å legge til rette for arbeidsplassbasert opplæring.

Kvalifikasjonslønn er tillegg for kompetanse som har betydning/relevans for stillingene med bakgrunn i arbeidsgivers behov og krav til stillingen.

Det kan være:

1. Etter-/videreutdanning
 - Relevant for stillingen vedkommende er i. Basert på arbeidsgivers behov og ønsker.
 - Skal være avtalt med enhetsleder/rådmann.
 - Minimum 15 stp.
 - I henhold til fremtidig kompetanseplan
 - Sertifisering
 - Det gis ikke både opprykk til annen lønnsstige og lønnstillegg etter tabellen nedenfor.
 - Hver enkelt arbeidstaker kan maksimalt få lønnkompensasjon på kr. 20.000,- etter tabellen nedenfor.
 - Lønnstillegg for utdanning kan bli vurdert opp mot støtte som arbeidstaker har fått fra arbeidsgiver som f.eks permisjon med lønn, stipend o.l

Lønnstillegg for utdanning:

Årsstudium, tilsvarende minimum 60 stp	Kr. 20.000,-
Halvårsstudium, tilsvarende 30 stp	Kr. 10.000,-
Tre mnd studium, tilsvarende 15 stp	Kr. 5.000,-

Sømna kommune vil utarbeide et system for avansement-/karrierestillinger som vil bli tatt i bruk når det gjelder punkt 2 til 6.

2. Kompetansegivende oppgaver
 - Gjennom praktisk tilnærming søke å heve kompetansen til arbeidstakere og samtidig heve kvaliteten på tjenestene.
3. Spisskompetanse
 - Spesialisering innenfor et område/tema som kommunen mangler helt eller delvis
4. Annen opplæring av betydning for stillingen
 - Dette kan være kurs o.l
5. Utvikling av realkompetanse.
 - All organisert og uorganisert læring gjennom hele livet gjennom arbeid og andre aktiviteter.

6. Arbeidsplassbasert opplæring

- Arbeidsplassen brukes som læringsarena til utprøving og erfaringsutvikling for å tilegne seg kunnskap, ferdigheter og kompetanse.

Kompetanse – HTA 4.2.4

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

Med bakgrunn i punktene over og arbeidsgivers behov vil arbeidsgiver legge til rette for og oppfordre til kompetanseheving.

5.1.2 Funksjonslønn

Funksjonslønn er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar utover det som er tillagt stillingen og gis for den perioden funksjonen varer i virksomheten.

Funksjonstillegg kan være:

- Faglederansvar av midlertidig karakter
- Veileder for kollega, lærling m.m.
- Særlige utfordringer i jobben (løser nye eller særlig Krevende oppgaver)
- Spesielle ansvarsområder
- Spesielle ulemper/belastninger i jobben

Behov for oppretting av funksjoner meldes personalavdelingen. Det er rådmannen som godkjenner oppretting av nye funksjoner. Dette gjelder også størrelsen på funksjonstillegget. Oppretting av funksjoner og størrelse på funksjonstillegget drøftes med arbeidstakerorganisasjonene.

5.1.3 Personlige tillegg.

I forbindelse med vurdering av den enkelte medarbeider skal følgende kriterier benyttes som grunnlag for personlig avlønning. Fremtidige stillingsbeskrivelser for alle stillinger, samt at medarbeider-/lønnsamtaler gjennomføres, blir viktig utgangspunkt for en slik vurdering:

- Resultatoppnåelse i forhold til kommunens/enhetens planverk osv.
- Selvstendighet og arbeidskapasitet.
- Bidrag til utvikling og forbedring på egen arbeidsplass.
- Initiativ
- Fleksibilitet, omstillings- og endringsevne
- Serviceinnstilling (intern/ekstern)
- Aktiv samarbeidsevne og kunnskapsdeling
- Løsningsorientert
- Bevisst forhold til arbeidsgivers omdømme

Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om en lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidstaker og enhetsleder. For enhetsledere og arbeidstakere i stab gjennomføres samtalen med rådmannen. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtalen innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt. Tema for samtalen skal være hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Arbeidsgiver kan også be om en lønnsamtale med arbeidstaker. Se veiledning for gjennomføring av lønnsamtale.

5.1.4 Livsfaseorientert personalpolitikk

Sømna kommune tar sikte på å kunne imøtekomme behov som oppstår i forskjellige faser i livet. **For alle tilrettelegginger og uttak av seniortiltak må dette avtales med enhetsleder og tilpasses driften på enheten.**

Seniortiltak

- Arbeidstakere med 100 % stilling får det året de fyller 59 år, 5 dager permisjon med lønn. Arbeidstakere med stillingsprosent mellom 80 % og 100 % får permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse. Ordningen evalueres våren 2019.
- Ansatte får det året de fyller 60 år tilbud om 4 dagers seniorkurs i regi av Nord Norsk Pensjonistskole. Det innvilges permisjon med lønn i 4 dager og dekning av kursavgift.
- Redusert arbeidstid med 10% fra fylte 62 år for ansatte med 100 % stilling.
- Arbeidstakere med 25 års tjeneste i kommunen gis et tillegg på kr. 4.000,-. Forholdsmessig etter stillingens størrelse. I tillegg får arbeidstakere overrakt en gullklokke.
- Det opprettes en seniorgruppe som skal bestå av en fra pleie og omsorg, en fra skole, en fra barnehage og en fra administrasjonen. En HTV deltar i gruppen. Grappa arbeider med seniortiltak og gir innspill til Kvalitetsutvalget. HR-sjef er sekretær for gruppa.

Tilrettelegging av arbeidstid:

- Pleie og omsorg og HRIS – medarbeidere kan fremme ønske om turnus.
- Fleksitid - bruk av fleksitid for ansatte som har denne ordningen og hvor dette er mulig i forhold til driften på enheten.

Andre tiltak

Småbarnsforeldre og andre med spesielle omsorgsoppgaver bør gis anledning til fleksibilitet i arbeidsforholdet, der dette lar seg gjennomføre med hensyn til driften av enheten.

Tiltakene bør ha stor fleksibilitet slik at de mest mulig kan tilpasses hver enkelt arbeidstaker så langt det er mulig med hensyn til driften av enheten.

5.2 Lokale lønnsforhandlinger - kapittel 4 i HTA

Lokale lønnsforhandlinger for arbeidstakere i kapittel 4 gjennomføres i henhold til bestemmelsene i Hovedtariffavtalens kap. 4.

Hovedforhandlingene HTA 4.2.1 gjennomføres på følgende måte:

1. Sentrale forhandlinger med avsetning til lokale midler (pott)
2. Forarbeid i administrasjonen

3. Tema vedr lønn, lønnspolitisk plan, lokale føringer, rekrutteringstiltak bør diskuteres på samarbeidsmøtene på enhetene med arbeidstakerorganisasjonene. Innspill i forhold til disse temaene sendes HR. TV har ansvar for at innspillene videreformidles til HTV.
4. Drøftingsmøte med involverte arbeidstakerorganisasjoner med medlemmer i kapittel 3, 4 og 5. Det er rådmannen som innkaller til drøftingsmøte. Hovedtema for drøftingsmøte:
 - ✓ Sentralt oppgjør
 - ✓ Erfaring fra tidligere forhandlinger
 - ✓ Plan og praktisk gjennomføring av forhandlingene i kapittel 3, 4 og 5.
 - ✓ Virkningsdato, frister og forhold til uorganiserte.
 - ✓ Ankeadgang
 - ✓ Lokale midler (pott)
 - ✓ Lønnspolitisk plan
 - ✓ Evt føringer
5. Utarbeidelse av tilbud og krav. Det er rådmannen som ved hjelp av HR leder og uttalelser fra enhetslederne som utarbeider forslag til tilbud som presenteres for Sømna kommunes forhandlingsutvalg. Det er forhandlingsutvalget som godkjenner endelig tilbud.
6. Arbeidsgivers krav i de lokale midlene (potten) sendes arbeidstakerorganisasjonene i god tid før selve forhandlingene. Minimum en uke før forhandlingene.
7. Det gjennomføres lokale forhandlinger med hver enkelt arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning.
8. Evaluering av forhandlingene. Gjennomføres så tidlig som mulig etter at forhandlingene er gjennomført.

5.3 Lokale lønnsforhandlinger —kapittel 5 i HTA.

Lokale lønnsforhandlinger for arbeidstakere i kapittel 5 gjennomføres i henhold til bestemmelsene i Hovedtariffavtalens kap. 5.

Hovedforhandlingene (5.2) gjennomføres på følgende måte:

1. Forarbeid i administrasjonen
2. Drøftingsmøte med involverte arbeidstakerorganisasjoner. Se punkt 4.2 praktisering av lokale lønnsforhandlinger. Det gjennomføres et drøftingsmøte for kap. 3, 4 og 5.
3. Utarbeidelse av tilbud. Det er rådmannen som ved hjelp av aktuelle enhetsledere og HR leder som utarbeider forslag til tilbud som presenteres for arbeidsgivers forhandlingsutvalg. Det er forhandlingsutvalget som godkjenner endelig tilbud.
4. Forhandlinger med hver enkelt arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning
5. Evaluering av forhandlingene

5.4 Rekrutteringstiltak – stillinger med særskilte rekrutteringsutfordringer.

Hva som skal defineres som stillinger med særskilte rekrutteringsutfordringer vil blant annet være avhengig av hvordan «markedet» for de ulike stillingstypene til enhver tid er. Særskilte rekrutteringsutfordringer er stillinger hvor vi ikke klarer å rekruttere ansatte på ordinær måte/med ordinære ansettelsesvilkår.

Rådmannen gis myndighet til å definere hvilke stillinger som til enhver tid defineres i denne kategorien og vurdere rekrutteringstiltak opp mot disse stillingene.

Rekrutteringstiltak p.t.

- Sykepleiere med mindre enn 10 års ansiennitet får ved tilsetting avlønning etter minimum 10 års ansiennitet.

5.5 Lederstillinger.

HTA kap. 3.4.1.

Lønn til rådmann fastsettes av arbeidsgiver.

Det er enighet mellom partene om følgende etter drøftingsmøte:

- Alle arbeidstakere forblir i det kapitlet de er i før ny organisering ved forhandlingene høsten 2017. Etter forhandlingene vil det bli foretatt en gjennomgang og gjort en vurdering på endring av kapittel for aktuelle arbeidstakere. Saken vil bli drøftet med arbeidstakerorganisasjonene.

HTA kap. 3.4.2.

Lønn til enhetsledere som i sin stilling har selvstendig delegert budsjett- økonomi-, og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt. Dette gjelder også stillingen som økonomisjef og HR-sjef.

HTA kap. 3.4.3.

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt. Dette gjelder avdelingsledere i pleie- og omsorg og i skoleverket, assisterende styrer i barnehagen, rektor for kulturskolen og ledende helsesøster

Generelt

Sømna kommune har som lønnspolitisk prinsipp at den som leder skal ha bedre avlønning enn de vedkommende er leder for og som Sømna kommune selv fastsetter lønn for. Det kan i enkelte tilfeller være aktuelt å avvike fra prinsippet om at leder skal avlønnes høyere enn sine underordnede.

Kriterier for personlige tillegg for ledere:

- Resultatoppnåelse jfr. Kommunens mål.
- Brukerorientering/målstyring
- Planlegging/organisering
- Kvalitetssikring av daglig arbeid
- Handlingsorientering, initiativ og evne til nytenking
- Utøvelse av lederskap, ledelse gjennom andre, samarbeid og kommunikasjon
- Motivering av medarbeidere
- Lojalitet
- Betydelige organisatoriske endringer

I tillegg vil også punkt 4.1.3 i lønnspolitisk plan gjelde for ledere.

5.6 Lærlinger - fagarbeidere

Sømna kommune har seks lærlingeplasser. Sømna kommune bør tilstrebe at det til enhver tid er lærlinger i disse plassene. Rådmannen i samarbeid med enhetsledere og HR-sjef vurderer fortløpende hvilke faggrupper det er behov for når plasser blir ledig.

Virkningstidspunkt for endret avlønning som fagarbeider gjelder fra det tidspunkt vedkommende framlegger godkjent fagbrev for bestått fagutdanning. Det skal fremlegges autorisasjon i de stillinger dette er aktuelt.

6. HOVEDUTFORDRINGER.

- **Styrke vårt omdømme som en god og attraktiv arbeidsgiver.**
- **Utvikle, beholde og rekruttere kompetente medarbeidere.**
- **Klare å omstille oss til de krav og forventinger som samfunnet rundt oss har.**
- **Kontinuerlig fokus på tjenestekvalitet og tjenesteinnovasjon.**
- **Lederutvikling og ledervurdering**