



LØNSPOLITIKK VOSS HERAD

INNHALD

1	Innleiing	2
2	Mål for lønspolitikken	3
3	Lønssystemet i KS-tariffområde	3
4	Lønnsfastsetjing og endring av løn	4
4.1	Lønnsfastsetting ved tilsetjing	4
4.2	Pensjon og inntekt	4
4.3	Lønsendring ved lokale forhandlingar	5
4.4	Lokale partar	6
5	Retningslinjer for lokale lønsforhandlingar i Voss herad	7
5.1	Lønspolitisk drøftingsmøte	7
5.2	Førebuing til lokale forhandlingar	7
5.3	Grunngjeving av krav	7
5.4	Tilbod	7
5.5	Forhandlingane	8
5.6	Tillitsvalde sin rett til innsyn i lønsopplysningar	8
5.7	Melding om resultat	8
5.8	Evalueringsmøte	8
6	Lokal lønspolitikk	9
6.1	Prinsipp for lokal lønsfastsetjing	9
6.2	Kompetanse	9
6.3	Rekruttera og behalda	10
6.4	Likeløn	10
6.5	Leiaransvar som kriterium	10
7	Avslutning	10

1 Innleiing

Voss herad skal vera ein attraktiv og god arbeidsplass. Arbeidsgjevarpolitikken skal bidra til at den enkelte medarbeidar får bruka kompetansen sin og engasjementet sitt i arbeidskvardagen.

Som arbeidsgjevar har kommunen tre hovudutfordringar i tida som kjem:

- evne til å rekruttera, utvikla og behalda medarbeidarar
- evne til utvikling og nyskaping
- evne til omstilling og endring

Kommunen har fire verdier som gjeld for alle tilsette. Verdiane skal kjenneteikna kommunen i møte med innbyggjarar og brukarar av kommunale tenester. Verdiane er eit godt grunnlag for praktisering av kommunen sin lønspolitikk.

Verdiane våre er: **profesjonell - påliteleg - skapande - inkluderande**

Me er **profesjonelle** når:

- me er kunnskapsrike og syner endringsvilje
- me er lagspelarar i alle ledd
- me kan faget vårt og er oppdaterte
- me utøver yrket stolt og audmjukt

Me er **pålitelege** når:

- me er ærlege og truverdige
- me opptrer ryddig og føreseieleg
- me er trygge og lojale
- me er rettvisе og konsekvente

Me er **skapande** når:

- me tenkjer nytt
- me ynskjer å utgjera ein forskjell
- me er løysingsorienterte
- me er modige og handlekraftige

Me er **inkluderande** når:

- me sikrar at alle blir verdsett, respektert og får ta del i fellesskapet
- me er imøtekomande og lyttande
- me tek vare på kvarandre
- me har opne prosessar

2 Mål for lønspolitikken

Løn er eit personalpolitisk verkemiddel, og lønspolitikken skal bidra til at kommunen når dei måla som er fastsett.



Lønspolitikken skal:

- Gje medarbeidarane ei løn som står i forhold til ansvar, oppgåver og mynde i stillinga.
- Gje medarbeidarane ei løn som verkar til å rekruttera og halda på dyktige medarbeidarar på alle plan.
- Gje medarbeidarane ei løn som stimulerer til at medarbeidarane sine kvalifikasjonar og kompetanse står i høve til kommunen sitt behov.
- Vera eit fleksibelt verkemiddel der grunnleggande verdiar for tilsette og kriteria for god leiing er viktige føringar.
- Vera marknadsrelatert og konkurransedyktig i forhold til dei arbeidsgjevarane me naturleg vil samanlikne oss med
- Stimulera til læring og kompetanseutvikling for alle medarbeidarar
- Stimulera til innsats og gode resultat
- Ha eit medvite forhold til lønsskilnader, lønsnivå og lønsutvikling

Lønspolitikken skal mellom anna bidra til å:

- motivera til kompetanseutvikling
- motivera til meir heiltid
- behalde utvikla og rekruttera
- sikra kvalitativt gode tenester
- fremja og ivareta likestilling mellom kjønna

3 Lønssystemet i KS-tariffområde

Lønnsfastsetjing og lønsendingar for tilsette i kommunal sektor skal vera basert på Hovudtariffavtalen (HTA). Kommunalt tilsette dekkjer eit vidt spekter av arbeids- og kompetanseområde og er knytt til ulike tariffbestemmelsar (HTA kapittel 3, 4 eller 5).

I kapittel 4 vert hovuddelen av lønna forhandla sentralt. Den største delen av arbeidstakarane er plasserte i kapittel 4.

Tilsette i stillingar som vert omfatta av kapittel 5 får alle lønstillegg fastsett ved lokale forhandlingar. Dette er stort sett stillingsfunksjonar der det er krav om høgare akademisk utdanning.

Voss herad

Kapittel 3 regulerer løn til leiarar. Det vil verta utarbeidd eit vedlegg til lønspolitikken som syner prinsipp for inndeling i dei ulike leiarkapitla 3.4.2 og 3.4.3.

4 Lønfastsetjing og endring av løn

All fastsetjing og endring av løn skjer ved tilsetjing eller gjennom sentrale og/eller lokale forhandlingar.



4.1 Lønfastsetting ved tilsetjing

For dei store stillingsgruppene i kommunal sektor gjev HTA kapittel 4 lønsnivået i form av garantiløn og ansiennitetstillegg for dei ulike stillingsgruppene:

Gruppe 1

- Stillingar utan særskilt krav om utdanning
- Fagarbeidarstillingar/tilsvarande fagarbeidarstillingar
- Stillingar med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning

Gruppe 2

- Lærar og Stillingar med krav om 3-årig U/H-utdanning
- Adjunkt og Stillingar med krav om 4-årig U/H-utdanning
- Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillingar med krav om 5-årig U/H-utdanning
- Lektor og Stillingar med krav om mastergrad
- Lektor med tilleggsutdanning

Vurdering av oppgåver, ansvar, kompleksitet i stillinga, utdanning, erfaring og behov for å rekruttera arbeidstakarar, vert lagt til grunn ved lønfastsetjing ved tilsetjing.

For tilsette i undervisningsstillingar gjeld kompetanselønssystemet, jf. vedlegg 1 og 6 i HTA.

For alle gjeld at kompetanse vert vurdert ved tilsetjing. Det vil seia at dersom den tilsette har relevante fag som arbeidsgjevar har behov for, så vil det verta gjeve utteljing for denne.

Lønspolitikken skal m.a. sikra tilpassing til den eksterne lønsmarknaden. Omsynet til marknadssituasjonen er nedfelt i alle tre lønskapitla i HTA, og er såleis eit lønsprinsipp som partane i arbeidslivet har avtalt å bruka. Marknadsbasert løn vert brukt for å sikra rekruttering av personar med ein gitt kompetanse som det er liten tilgang på.

Når det vert naudsynt med lønsinnplassering ut over garantiløn ved tilsetjing, eller ved direktelønsplassering, godkjenner kommunalsjef/stabssjef ny lønsinnplassering i samråd med stabssjef HR og innovasjon.

4.2 Pensjon og inntekt

Tilsette i Voss herad har pensjonsopptening i KLP og SPK (undervisningspersonalet).

Voss herad

Tidlegare tilsette som mottek alderspensjon frå offentleg pensjonskasse kan jobbe på pensjonistvilkår. Satsen vert fastsett av departementet og skal nyttast av alle som mottek alderspensjon frå offentleg pensjonskasse. Dersom ein nyttar andre satsar skal dette innberettast til pensjonskassa. Reglane gjeld berre for dei som mottek alderspensjon. For dei som mottek AFP gjeld andre grenser for kva ein kan tene i kombinasjon med AFP utan å få redusert pensjon.

Det vil verta utarbeidd ny seniorpolitikk for Voss herad.



4.3 Lønsending ved lokale forhandlingar

Løn kan endrast ved tilsetjing, i særskilde forhandlingar, ved kompetanseheving eller i lokale forhandlingar. Alle lokale lønsforhandlingar må gjennomførast med heimel i ein av forhandlingsbestemmelsane i HTA.

Forhandlingsbestemmelse	Tidspunkt for gjennomføring
HTA 3.4.1 Leiarløn - toppleiarar	Ein gong pr. år
HTA 3.4.2 Leiarløn - einingsleiar	Ein gong pr. år
HTA 3.4.3 Leiarløn - avdelingsleiar	Ein gong pr. år
HTA 4.2.1 Lokale forhandlingar	Sentrale partar fastset pott og tidspunkt

HTA 4.2.2 Særskilte forhandlingar	Etter behov
HTA 4.2.3 Behalde og rekruttere arbeidstakar	Etter behov
HTA 4.2.4 Kompetanse	Etter avtale med arbeidsgjevar
HTA 5.1 Årleg lønsforhandling	Ein gong pr. år
HTA 5.2 Anna lønsregulering (drøfting)	Etter behov

4.4 Lokale partar

ARBEIDSGJEVAR SITT
FORHANDLINGSUTVAL

ARBEIDSTAKAR SITT
FORHANDLINGSUTVAL

Lokale lønsforhandlingar er forhandlingar **mellom to likeverdige partar**, og begge partar må gjera sitt for å få til eit samarbeid prega av likeverd og respekt.

Arbeidsgjevar -og arbeidstakarsida har kvar sine forhandlingsutval som gjennomfører forhandlingane. Lokale forhandlingar må ha heimel i lov eller avtaleverk. Arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval gjennomfører forhandlingar med arbeidstakarorganisasjonane om løns- og arbeidsvilkår for tilsette.

Forhandlingsutvalet på arbeidsgjevarsida er sett saman av tre personar. Som hovudregel vil storleiken på forhandlingsutvala på arbeidstakarsida reflektera medlemstalet. Det vil seia at dei aller største organisasjonane har tre personar i forhandlingsutvala, medan dei mindre har ein eller to.

Det er berre partane i hovudavtalen som har forhandlingsrett. Arbeidstakarorganisasjonane forhandlar for sine medlemmer. Uorganiserte arbeidstakarar har ikkje forhandlingsrett. Ut frå likebehandlingsprinsippet pliktar likevel kommunen å vurdere dei uorganiserte sine løns- og arbeidsvilkår.

Leiarane er ikkje part i forhandlingane, men skal spela inn sine tilrådingar til arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval. Dei kan difor ikkje lova eller forskottera resultatet av forhandlingane.

Ved lokale forhandlingar får arbeidstakarorganisasjonane som skal forhandla, opplysningar om kva lønstilbod arbeidsgjevar har gjeve til uorganiserte arbeidstakarar på yrkesgrupper.

5 Retningslinjer for lokale lønsforhandlinger i Voss herad

Partane vil leggja opp til eit godt forhandlingsklima. Med mindre anna er avtalt her, så gjeld vedlegg 3 i HTA "Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingskikk".

5.1 Lønspolitisk drøftingsmøte

Arbeidsgjevar kallar inn til årleg lønspolitisk drøftingsmøte. Drøftingsmøte vert gjennomført i god tid før dei lokale forhandlingane. Det årlege lønspolitiske drøftingsmøtet er ei overordna drøfting av prinsipp og utfordringar, og dette går på tvers av kapitla i HTA.

Det vert halde eigne drøftingsmøte før forhandlinger i kapittel 4 og 3/5. Og ved behov kan det verta fleire drøftingsmøte.

5.2 Førebuing til lokale forhandlinger

Arbeidsgjevarsida

HR-avdelinga eller den som har mynde, sender ut informasjon til leiarane i forkant av forhandlinga med opplysningar om prioriteringar og fristar. Kommunalsjefar/stabssjefar kjem med sine tilrådingar til forhandlingsutvalet. Arbeidsgjevar kan sjekka ut innkomne lønskrav med vedkomande leiar dersom det er naudsynt, både på førehand og undervegs i forhandlingane. Det kan vera kontakt mellom forhandlingsutvalet og leiarane både før, under og etter forhandlingane.

Arbeidstakarsida

Arbeidstakarorganisasjonane sender ut informasjon til sine medlemmer i forkant av kvar forhandling med opplysningar om prioriteringar, fristar m.m. Tilsette fremjar sine lønskrav til sine respektive arbeidstakarorganisasjonar. Arbeidstakarorganisasjonane leverer inn lønskrav for sine medlemmer. Krava vert levert til HR-avdelinga.

Det skal ikkje vera forhandlingsliknande møte mellom einingsleiarar og tillitsvalde i forkant av lokale forhandlinger.

5.3 Grunngeving av krav

I kapittel 4.2.1. forhandlingane vert det gjeve tilbod om møte der organisasjonane kan grunnje krava før fyrste tilbod.

5.4 Tilbod

Fyrste tilbod frå arbeidsgjevar vert lagt fram for arbeidstakarorganisasjonane i eit felles opningsmøte. I tilbodet skal krav både frå organisasjonane og tilbod frå arbeidsgjevar visa igjen.

I 4.2.1 forhandlinger skal opningstilbodet ikkje omfatta for stor del av samla pott og prosentvis del av brukt pott skal informerast om.

5.5 Forhandlingane

Sjølve forhandlingane er lukka og fortrulege, og skal ikkje gjerast kjent for andre enn dei som deltek i forhandlingane.

Forhandlingsutvalet gjennomfører forhandlingar med kvar organisasjon. Alle bør vera representert ved tillitsvald, og ingen bør forhandla for seg sjølv.

Ved 4.2.1 forhandlingar vert det sett av tilstrekkeleg tid slik at dersom det er naudsynt, vert det forhandla i fleire rundar. Når potten er fordelt og organisasjonane har fått oversikt over samla bruk av potten, vert protokollane underskrivne.

Ved andre forhandlingar vert protokollane underskriven etterkvart. Partane vert samde om felles frist for å gjera innhaldet i protokollane kjent for dei det gjeld.



5.6 Tillitsvalde sin rett til innsyn i lønsopplysningar

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

Dei lokale partane føreset følgjande:

- Opplysningar som kjem fram i løpet av forhandlingsprosessen om krav og tilbod skal handsamast konfidensielt.
- Ingen skal forhandla for seg sjølv. Dersom det skal forhandlast for ein person som sit i forhandlingsutvalet, skal vedkomande gå ut under forhandlingane.
- Forbund med berre eitt medlem må sjølv syta for at andre kan føreta forhandlingane. Dette kan gjerast i samarbeid med andre lokale organisasjonar, eller gjennom å få tillitsvalde frå eigen, eller andre organisasjonar til å gjennomføra forhandlingane
- Fremjing av krav:
Arbeidstakarar som er ute i lønna permisjon, eller anna permisjon der retten til permisjon er heima i lov, avtale eller lokale retningslinjer, kan fremja krav.

5.7 Melding om resultat

Arbeidsgjevar sender melding om resultat til tilsette som har fått lønsending i lokale forhandlingar. Det er berre resultatet av forhandlingane, dvs. protokoll/referatet, som skal gjerast kjent.

5.8 Evalueringmøte

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



6 Lokal lønspolitikk

6.1 Prinsipp for lokal lønsfastsetjing

Lokal lønsfastsetjing skal vera basert på HTA. Alle lønsforhandlingar etter bestemmelsane i kapittel 3, 4 og 5 skal gjennomførast av forhandlingsutvalet.

Lønna skal reflektere kompetanse, ansvar/kompleksitet i stillinga, innsats og resultat. Kommunen følgjer lønsutvikling i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt. Kommunen nyttar seg av moglegheita til å tilby meir løn ved rekruttering av særskilte medarbeidarar, når det oppstår konkurranse om arbeidskraft eller for å behalda medarbeidarar. I lønsforhandlingane vert det og vurdert utjamning mellom arbeidstakarar/grupper av arbeidstakarar og retta opp utslakta skeivheiter.

6.2 Kompetanse

Kompetanse er samansett av to delar: **Dugleik og vilje** (henta ifrå boka "Ledelse, verkøy og virkemidler" av Morten Emil Berg/2000) .

Dugleik er samansett av kunnskap, erfaring og utdanning, og **vilje** er samansett av motivasjon, innsats og engasjement. Eitt av føremåla med lønspolitikken er at den skal bidra til læring og kompetanseutvikling.

Kompetanseutvikling kan skje ved å auka realkompetansen gjennom nye oppgåver i arbeidet, kurs, sertifiseringar eller liknande.

Avtale om etter- og vidareutdanning skal signerast av næraste leiar før oppstart av studie.

Følgjande punkt vert lagt til grunn for godkjenning av auka lønskompetanse:

- Fagleg relevans
- Kompetansen vert nytta i det daglege arbeidet
- Kompetansen vert delt med andre
- Kompetansen skal vera relevant i høve til noverande/evt. framtidige oppgåver i Voss herad. Må vera minst 15 studiepoeng for å få tillegg.
- Det må og vera eit reelt behov hjå arbeidsgjevar for kompetansen.

15 studiepoeng gi kr 6250, 30 studiepoeng gi kr 12500, 45 studiepoeng gi kr 18750 og 60 studiepoeng gi kr 25000 auke i årslønn. Endringa trer i kraft frå og med dato for innlevert dokumentasjon på ny kompetanse (automatikk).

Hovudregelen er at det ikkje vert gjeve lønsauke for meir enn 60 studiepoeng.

Ufaglærte som tek fagbrev, fagarbeidarar som tek fagskule, tilsette med bachelor som tek spesialisering, så vil dette gje ny stillingskode og ny løn etter reglane i HTA.



6.3 Rekruttera og behalda

Nokre gonger kan det vera aktuelt å vurdere alternativ avlønning ved tilsetjing for å rekruttere ein dyktig og særskilt medarbeidar og/eller for å tilsetje i ein særskilt viktig stilling.

Me ynsker å rekruttera, utvikla og behalda kvalifiserte medarbeidarar som innehar ynskt kompetanse i konkurranse med andre offentlege arbeidsgjevarar. Dette vil sei å vera konkurransedyktig for enkelte tilsette og grupper av tilsette.

6.4 Likeløn

Kvinner og menn i same verksemd skal ha lik løn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Løn skal fastsetjast på same måte for kvinner og menn utan omsyn til kjønn. Her viserme til likestillingslova § 34.



6.5 Leiaransvar som kriterium

Løn for leiarar er knytt til delegert ansvar for budsjett, økonomi, personale og fag. Dette gjeld leiarar innplassert både i kapittel 3, 4 og 5 i HTA.

Grunnlaget for forhandlingane er mellom anna eitt eller fleire av følgjande kriterium:

- Endra ansvarsområde
- Oppnådde resultat i høve til mål
- Utøving av leiarskap
- Betydelege organisatoriske endringar
- Behov for å behalda kvalifisert arbeidskraft
- Kompetanse

7 Avslutning

Løn, lønspolitikk og praktisering av lønspolitikken er tema som engasjerer og set kjenslene i sving. For å unngå mistydingar og uheldige diskusjonar, er det viktig å ha ein open og sakleg meiningsutveksling om lønspolitikken. Den utarbeidde lønspolitikken skal bidra til dette.

Lønspolitikk er ein viktig del av kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk. Ein målretta lønspolitikk skal støtta opp om kommunen sine visjonar, mål og verdiar og bidra til at me lyttar med respekt, gjer det me seier og skapar resultat.

" Voss herad



Dokument - ID

Utarbeidd av: *HR-avdelinga, sist endra 11.09.2023*

Godkjend av/dato: Administrasjonsutvalet 16.01.2020

Saksnummer i 360 online: 19/00305