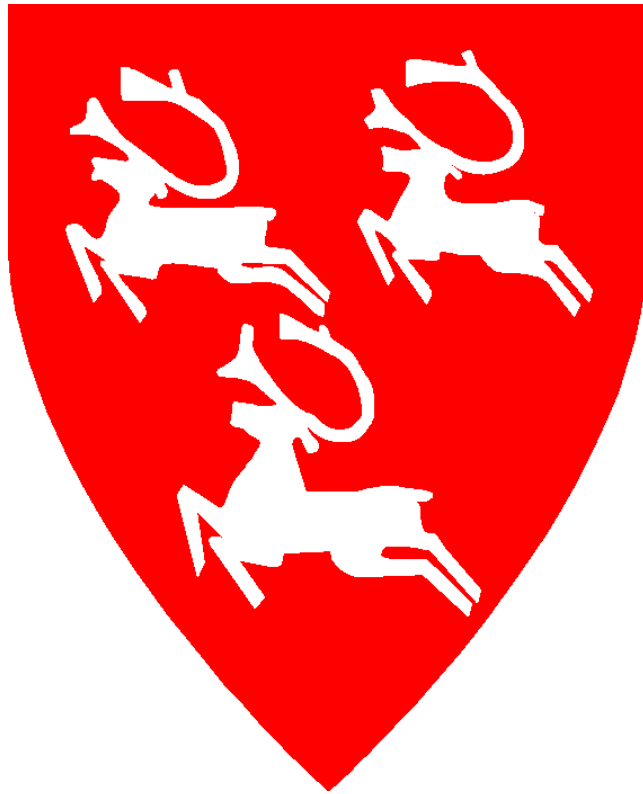




PORSANGER KOMMUNE
PORSÁNGGU GIELDA
PORSANGIN KOMUUNI

Lokal lønnspolitikk for Porsanger kommune



Vedtatt i Amu og Admu 26.februar 2019



Innhold

Lokal lønnspolitikk for ansatte i Porsanger kommune	3
1. Bakgrunn	3
2. Overordnede mål og prinsipper for lokal lønnspolitikk	3
2.1. Porsanger kommunes lønnspolitikk	3
2.2. Kompetansemål	4
2.3. Heltidskommune	4
2.4. Stabil arbeidskraft	4
2.5. Hvem omfattes av kommunens lønnspolitikk?	4
2.6. Taushetsplikt	4
2.7. Innsyn i lønnsopplysninger	4
2.8. Innsyn i forhandlingsprotokoller	5
2.9. Likestilling	5
2.10. Fullmakter	5
3. Stillingsplassering	5
3.1. Generelt	5
3.2. Deltids/midlertidig tilsatt	5
4. Fastsettelse av lønn ved tilsetting	6
4.1. Lønnsmessige relasjoner	6
4.2. Omklassering	6
4.3. Ansatte i undervisningsstillinger i skolen	7
4.4. Sykepleier-/vernepleierstudenter	7
5. Endring av lønn (lokale forhandlinger) – kriterier og prosedyrer	7
5.1. Drøftingsmøte	8
5.2. Kriterier ved lokale forhandlinger	8
5.3. Forhandlingene	10
5.4. Generelle prinsipper for gjennomføring av forhandlinger	10
5.5. Hvem inngår i lokale forhandlinger?	10
6. Lønnsamtale jf. HTA 3.2.2	10
7. Funksjonstillegg (tilleggslønn)	11
8. REVISJON	11

Lokal lønnspolitikk for ansatte i Porsanger kommune

1. Bakgrunn

Lønnspolitikken er fundert på lønnspolitikken i KS slik den er nedfelt i Hovedtariffavtalen (HTA) og i de særavtaler som er inngått mellom partene. Den lokale lønnspolitikken i Porsanger kommunes bygger på kommunenes arbeidsgiverstrategi Arbeidsglede på jobb for Porsanger kommune.

Porsanger kommune som arbeidsgiver konkurrerer med blant annet andre kommuner, FeFo, NAV, Sametinget, og det private næringslivet om de dyktigste medarbeiderne. Dette skaper behov fra omgivelsene, egne ansatte og ledere om å ha en dynamisk, fleksibel og konkurransedyktig lønnspolitikk.

2. Overordnede mål og prinsipper for lokal lønnspolitikk

Lønnspolitikken skal utøves med bakgrunn i kommunens oppgaver, personalsituasjon og budsjett, og under hensyn til hvilke tiltak som er nødvendig for å nå kommunens mål. Lønnspolitikken utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved rekruttering og tariffestede lønnsforhandlinger, og legges til grunn for avlønning av arbeidstakere.

2.1. Porsanger kommunes lønnspolitikk

Porsanger kommunes lønnspolitikk skal stimulere til utvikling, effektivitet og målrettede resultater. Lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere. I hht. HTA pkt 3.2 skal lønnspolitikken blant annet bidra til å:

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

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling



Porsanger kommunes lønnspolitikk er knyttet til Porsanger kommunes overordnede strategier og sektorplaner, herunder sektorenes kompetanseplaner og er ett av flere redskaper for å sikre gode tjenester til innbyggere og besøkende i Porsanger kommune.

2.2. **Kompetansemål**

Porsanger kommune jobber etter et mål om at alle fast ansatte innen 2025 skal ha kvalifikasjoner på minimum fagarbeidernivå. Porsanger kommune skal ha en lønnspolitikk hvor relevant utdanning skal lønne seg, og legge til rette for at kompetanse som er vanskelig å rekruttere verdsettes.

2.3. **Heltidskommune**

Porsanger kommunes lønnspolitikk skal fremme en heltidskultur og redusere uønsket deltid. Dette for å sikre gode tjenester til brukerne og gode arbeidsforhold til ansatte.

2.4. **Stabil arbeidskraft**

Porsanger kommunes lønnspolitikk skal ta hensyn til utfordringer knyttet til rekruttering og stabilisering.

Lønnen skal stå i forhold til den enkelte arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde, kompetanse, innsats og resultater. Markeds- og rekrutteringssituasjonen vil også påvirke lønnsfastsettingen, og i en del tilfeller kan dette føre til at ansatte får bedre lønnsbetingelser enn andre med sammenlignbare stillinger/kvalifikasjoner.

Arbeidsgiverpartene i alle enheter er ansvarlig for lokal gjennomføring og oppfølging av kommunens lønnspolitikk.

2.5. **Hvem omfattes av kommunens lønnspolitikk?**

Porsanger kommunes lønnspolitikk omfatter alle fast ansatte og tar utgangspunkt i en helhetlig betraktning av lønnsdannelsen og omhandler all inntekt som kommunens medarbeidere har som følge av sitt arbeidsforhold til kommunen, jf HTA § 1.

2.6. **Taushetsplikt**

De tillitsvalgte og kommunens representanter på alle nivå har taushetsplikt dersom de ved forberedelser til, eller under forhandlinger, får opplysninger som er undergitt taushetsplikt. Taushetsplikten omfatter bl.a. alle personvurderinger som skjer i løpet av forhåndsdrøftinger og forhandlinger.

2.7. **Innsyn i lønnsopplysninger**

Hva den enkelte tjener er ikke en privatsak i offentlig sektor og Porsanger kommune plikter å gi ut lønnsopplysninger på forespørsel på navngitte ansatte. Den som ber om disse opplysningene trenger ikke begrunne hvorfor man ønsker innsyn. Hovedregelen er da at det gis ut liste med lønnsopplysninger (grunnlønn og evt tillegg), og ikke lønsslipp. Kontonummer, fagforeningstilknytning og evt bidragstrekk er ikke offentlig.

2.8. **Innsyn i forhandlingsprotokoller**

Offentlighetsloven gir adgang til innsyn i forhandlingsprotokoller. Disse skal imidlertid ikke publiseres på internett.

2.9. **Likestilling**

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønn og etnisitet, og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

2.10. **Fullmakter**

Fullmakter til forhandling av lønn etter bestemmelsen i Hovedtariffavtalen i KS-området er i Porsanger kommune delegert til Rådmannen eller den hun bemyndiger.

All fastsettelse av lønn utover Hovedtariffavtalens minstelønnsnivå/garantilønn skal skje hos Rådmannen.

3. **Stillingsplassering**

3.1. **Generelt**

Alle stillinger skal som hovedregel lyses ut eksternt, dette følger av kvalifikasjonsprinsippet som krever at den søker som er best kvalifisert skal ansettes i stillingen. Før det foretas stillingsutlysning, skal det foretas en konkret analyse av stillingens ansvars- og arbeidsinnhold jf. HA Del B § 3.1.d. Dette for å få en korrekt innplassering med hensyn til kapittelområde, type stilling, kompetansekrav, stillingsbetegnelse, stillingskode og lønnsnivå for den aktuelle stillingen.

3.2. **Deltids/midlertidig tilsatt**

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, ved utlysning av deltidsstilling skal dette drøftes med tillitsvalgte, jf. HTA 2.3.1. Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert.

Ansatte uten formell kompetanse og som tar fagbrev, skal som hovedregel få tilbud om 100 % stilling med mindre det er åpenbare årsaker til at dette ikke er



mulig. Ansatte som har mottatt stipend/lønnet permisjon fra Porsanger kommune for å opparbeide seg formell kompetanse i form av fagbrev og grunnutdanning fra universitet og høyskole, skal tilbys 100 % fast stilling i kommunen innen den fagkategorien de har utdannet seg til. Enhetsleder på aktuell enhet vil gjøre en vurdering av kandidaten før tilbud gis. Ansatte som har mottatt stipend fra Porsanger kommune, og som takker nei til tilbudt stilling, skal tilbakebetale stipendet.

4. **Fastsettelse av lønn ved tilsetning**

Nytilsatte i alle kapittelområder skal lønns plasseres ut i fra kunngjøringsteksten. Det skal gjøres en helhetlig vurdering ut i fra markedssituasjonen, utfordringer knyttet til rekruttering samt lønnsmessige relasjoner. Relevant utdanning skal som hovedregel vektlegges for alle kapitler i HTA.

I tilfeller hvor ansatte søker seg til stillinger med lavere lønns plassering, eller stillinger med lavere kompetansekrav, må den ansatte påregne at lønnsfastsettelsen følger kunngjøringsteksten. I slike tilfeller må den ansatte forvente å gå ned i lønn. Lønnen skal for øvrig stå i forhold til markeds- og rekrutteringssituasjonen.

4.1. **Lønnsmessige relasjoner**

Lønnsmessige relasjoner knyttes blant annet 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 Porsanger kommune skal hensynet til likestilling mellom kjønn ivaretas.

Det skal som hovedregel være en lønnsmessig differanse mellom ledere og dem de er satt til å lede. Innenfor enkelte områder og stillinger kan det likevel være ansatte som lønnsmessig har lik eller høyere lønn enn sin leder.

4.2. **Omplassering**

Omplassering knyttet til overtallighet eller andre forhold som skyldes arbeidsgiver styres av HTA og Porsanger kommunes retningslinjer for personalomstilling. Det samme gjelder omplassering som ledd i sykefraværsoppfølging.

4.2.1. Omplassering som retrettstilling

Det kan være flere årsaker til at en ansatt ønsker omplassering til en stilling med mindre ansvar. Ansatte som søker seg over i en "retrettstilling" må påregne en lavere lønns plassering. Ved vurdering av lønn og stillingskode skal det foretas en helhetlig vurdering av ansattes erfaring, kompetanse og de nye kollegaers lønns plassering, så vel som begrunnelse for omplassering. Det må også vurderes

om den ansatte skal ha med seg evt personlige tillegg som telefongodtgjørelse og lignende.

Andre forhold kan også tas hensyn til.

4.3. **Ansatte i undervisningsstillinger i skolen**

Nytilsatte lærere skal på lik linje med andre ansatte kunne forhandle lønn etter forhandlingsbestemmelsene i HTA utover kompetanselønnsystemet, jf HTA vedlegg 6. Lønnsfastsettelsen ved tilsetting skal basere seg på skolens, og kommunens, behov innenfor ulike undervisningsfag. Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglige kravene til utdanning og har fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, innplasseres i stillingskode 7960 og får minstelønn som vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet.

Andre uten godkjent utdanning som tilsettes i undervisningsstilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnes minimum som fagarbeider.

4.4. **Sykepleier-/vernepleierstudenter**

Sykepleier- og vernepleierstudenter avlønnes tilsvarende minstelønn for fagarbeidere og gjeldende ansiennitet når to av totalt tre studieår er fullført og bestått. Vedkommende innplasseres henholdsvis i stillingskode 7519 Sykepleierstudent eller 7518 Vernepleierstudent.

Bekreftelse fra studiested på at andre studieår er bestått må foreligge før lønnsinnplassering som fagarbeider iverksettes. Ny lønn etterbetales fra dato for siste eksamen i andre studieår. For deltidsstudenter skal tidspunktet for iverksettelse forholdsberegnes. Eksempelvis iverksettes endring som nevnt over først etter to år og åtte måneder dersom studiet går over fire år. Dersom godkjent autorisasjon ikke foreligger innen ett år etter normert tid for utdanningen, skal vedkommende igjen avlønnes i henhold til minstelønn for stillinger uten krav om særskilt utdanning.

Ansiennitet ved tiltredelse skal medregnes i henhold til HTA kapittel 1 § 12. Virksomhetsleder/avdelingsleder er ansvarlig for melding om endringer i lønn som følge av disse retningslinjene.

Arbeidsgiver kan endre retningslinjene etter drøftinger med organisasjonene dersom forholdene tilsier det.

5. **Endring av lønn (lokale forhandlinger) – kriterier og prosedyrer**

Lokale lønnsforhandlinger foregår hvert år for kapitlene 3 og 5. For kapittel 4 avgjør de sentrale parter om hvorvidt og evt når lokale forhandlinger skal gjennomføres.



Det skal i lokale forhandlinger åpnes for forhandlinger på endring av stillingskode (avansementsstillinger) og gruppeinnplassering. Partene kan i drøftingsmøte bli enig om at andre betingelser kan omfattes av forhandlingene.

4.2.2 særskilte forhandlinger kan også brukes til overnevnte i kap. 4, hvis en av partene ber om det jf HTA 4.2.2. De lokale parter har en gjensidig rett og plikt til forhandlinger etter Hovedtariffavtalens bestemmelser jf. HTA 3.2.4.

Lønnstillegg gitt i lokale forhandlinger legges som hovedregel til grunnlønn.

5.1. **Drøftingsmøte**

Rådmannen innkaller til drøftingsmøte med organisasjonenes hovedtillitsvalgte. I drøftingsmøte drøftes lokale kriterier som skal legges til grunn for partenes prioriteringer. Videre skal det drøftes:

- hvem som omfattes av forhandlingene, og om andre enn de som er ansatt på virkningspunktet skal omfattes av forhandlingene
- partene skal også drøfte hvorvidt midlertidig ansatte skal omfattes, og evt hvem
- partene skal også drøfte tvisteløsning ved eventuelt brudd

Listen er ikke uttømmende.

5.2. **Kriterier ved lokale forhandlinger**

Alle ansatte skal ha mulighet til å påvirke sin lønn og sin karriereutvikling. Arbeidsgiver skal i løpet av juni måned innkalle arbeidstakerorganisasjonene for alle kapitlene til drøftingsmøte. Det kan være ulike satsningsområder for kapittel 3, 4 og 5.

Generelt forventes det at alle ansatte i Porsanger kommune:

- Etterlever våre verdier: Tillit, lojalitet, respekt, åpenhet, samspill.
- Bidrar til utvikling av kommunen gjennom måloppnåelse i enheten
- viser initiativ til effektivisering og rasjonalisering
- viser evne og vilje for omstilling og endringer
- gjør en innsats for likestilling og bidrar til et godt arbeidsmiljø
- viser evne til samarbeid, fleksibilitet, kommunikasjon og problemløsning.

5.2.1. Spesielt for rådmann

Rådmannens lønn fastsettes av kommunestyret. Rådmann kan fremme krav etter HTA pkt 3.4.1.

Rådmann kan la seg bistå av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurdering, jf HTA pkt 3.4.1.

5.2.2. Spesielt for sektorledere

Lønnen til sektorledere fastsettes i lokale forhandlinger. Sektorlederne vurderes ut fra følgende sentrale kriterier:

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

Porsanger kommune forventer at sektorlederne har fokus på måloppnåelse, overholdelse av budsjett og god personaloppfølging. Det forventes at sektorlederne tar et kollektivt ansvar for kommunens måloppnåelse og budsjett. Ledere som har nyervervet kompetanse kan fremme dette i lokale forhandlinger. Prinsippet om at relevant utdanning skal lønne seg, gjelder også for ledere i kommunen.

5.2.3. Spesielt for øvrige ledere

Porsanger kommune forventer at ledere på alle nivå i Porsanger kommune har fokus på måloppnåelse, overholdelse av budsjett og god personaloppfølging. Det forventes av ledere på alle nivå tar et kollektivt ansvar for kommunens måloppnåelse og budsjett.

- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Kompetanse

Prinsippet om at relevant utdanning skal lønne seg, gjelder også for ledere i kommunen.

5.2.4. Spesielt for Kapittel 4

Endring av fastlagt lønn og/eller endring av stillingskode kan for medarbeidere i kapittel 4 i Porsanger kommune skje etter hovedprinsipper gitt i Hovedtariffavtalens (HTA) 4.A.1 Lokale forhandlinger, 4.A.2 Særskilte forhandlinger, 4.A.3 Rekruttere og beholde eller 4.A.4 kompetanse.

5.2.5. Spesielt for Kapittel 5

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

- oppnådde resultater
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Kompetanse

Ved lokale forhandlinger skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, Porsanger kommunes totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Virkningsdato er 01.05. Partene lokalt kan bli enig om annen virkningsdato.



Oppnås ikke enighet kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemd, etter Hovedavtalen del A § 6-2.

Prinsippet om at relevant utdanning skal lønne seg, gjelder også for ansatte i HTA kap 5.

5.3. **Forhandlingene**

Forhandlingene føres på grunnlag av krav fremsatt av partene. Ansatte fremmer sitt krav til arbeidstakerorganisasjonene. Arbeidsgiver kan gi tilbud til ansatte uavhengig av fagforeningenes krav.

Arbeidsgiver representeres av Rådmannen, eller den Rådmannen bemyndiger. Arbeidstakerorganisasjonene er, ifølge Hovedtariffavtalen, hovedsammenslutningene og hovedsammenslutningenes underavdelinger, samt frittstående forbund.

Porsanger kommune oppfordrer hovedsammenslutningenes underavdelinger til å samarbeide ved lokale forhandlinger. Porsanger kommune oppfordrer fagforeninger med bare ett medlem om å la seg representere av en hovedsammenslutning eller inngå avtale med en annen underavdeling.

Lokale forhandlinger gjennomføres etter vedlegg 3 i Hovedtariffavtalen – God forhandlingskikk.

5.4. **Generelle prinsipper for gjennomføring av forhandlinger**

Arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentantene møter som likeverdige parter. Partene møter med representanter som har de nødvendige fullmakter og kvalifikasjoner. Alle møter og all informasjon som utveksles i forhandlingsmøter er strengt fortrolig. Endelig protokoll, signert av begge parter, er offentlig.

5.5. **Hvem inngår i lokale forhandlinger?**

Alle faste ansatte som er ansatt på virkningsdato er del i forhandlingene. For ansatte i kap 3 og 5 er dette 1. mai hvert år, med mindre partene i drøftingsmøte blir enig om noe annet. For ansatte i kapittel 4 fastsettes virkningsdato sentralt.

Partene kan i drøftingsmøte bli enige om at andre ansatte skal omfattes av forhandlingene. F.eks midlertidige ansatte eller ansatte som er ansatt på et senere tidspunkt enn virkningspunktet.

6. **Lønnsamtale jf. HTA 3.2.2**

Alle ansatte i Porsanger kommune kan be om en lønnsamtale med sin nærmeste leder. Dato for samtalen skal være avtalt innen 14 dager. Den ansatte kan la seg bistå av tillitsvalgt eller en annen tillitsperson. Tema for samtalen skal

være hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det skal skrives referat.

7. Funksjonstillegg (tilleggslønn)

Opprettelse av funksjoner i Porsanger kommune skjer etter drøftinger med arbeidstakerorganisasjoner, og størrelsen på funksjonstillegget skal fremkomme i drøftingsreferat. En funksjon er et sett med oppgaver eller ansvar som ikke kan ses som del i stillingens ordinære oppgave og ansvar, som regel av midlertidig karakter. Funksjonen følger ikke stilling eller person, og har en gjensidig oppsigelsesfrist.

Funksjonstillegg legges på topp av grunnlønn.

8. REVISJON

Lønnspolitisk plan revideres i 2020.