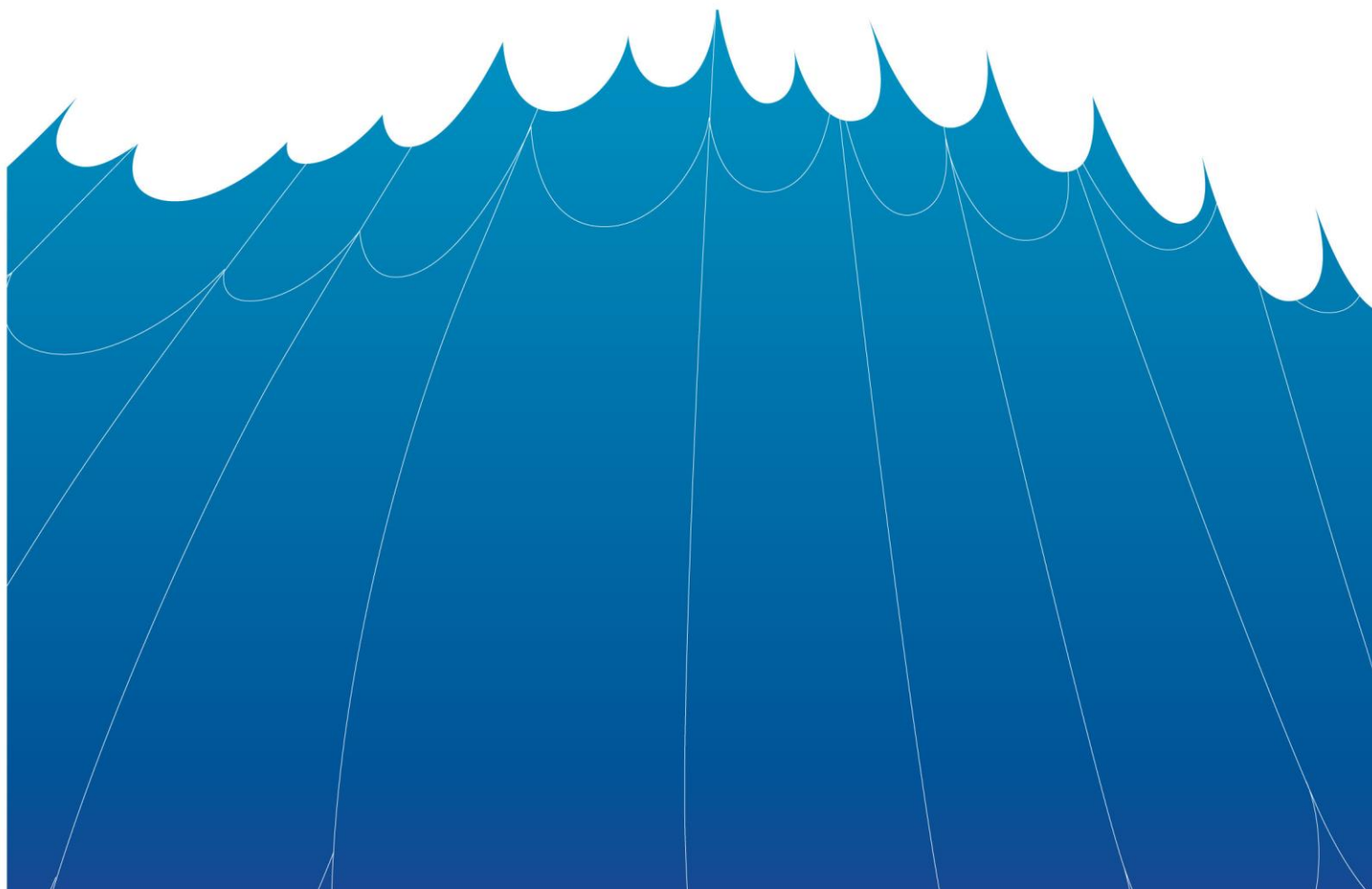


LØNNSPOLITISK PLAN GJØVIK KOMMUNE

Vedtatt i personalpolitisk utvalg 31.mai 2017



GJØVIK KOMMUNE





Innledning

Hovedtariffavtalen kapittel 3.2 «Lokal lønnspolitikk» forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som er kjent for de ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Den lokale lønnspolitikken skal revideres regelmessig, og utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

HTA Kapittel 3 «Generelle lønns- og stillingsbestemmelser» sier følgende om lokal lønnspolitikk:
HTA 3.2 Lokal lønnspolitikk (utdrag)

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal 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

Lønnspolitisk plan i Gjøvik kommune er utarbeidet i samarbeid med de ansattes organisasjoner og vedtatt i personalpolitisk utvalg i Gjøvik kommune 31.05. 2017.

Planen er utarbeidet for at ansatte skal kunne forstå hva som virker inn på lønnsdannelsen og hva som kjennetegner Gjøvik kommunes overordnede lønnspolitikk. Planen belyser hvem som bestemmer hva i lønnspolitikken, og på hvilke måte den enkelte ansatte kan være med på å påvirke sin lønnsutvikling.

Planen er ment å bidra til en større forutsigbarhet for både arbeidsgivers representanter og arbeidstakerorganisasjonenes tillitsvalgte forut for lønnsforhandlinger og ved annet lønnspolitisk arbeid i kommunen.

Det skal være en sammenheng mellom kommunens mål og lokal lønnspolitikk og mellom ansattes kompetanse, mulighet for kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Lokal lønnspolitikk skal gi rom for individuelle vurderinger og tilpasninger, alt etter hvilke situasjoner en står ovenfor. Den skal være en felles plattform for partene i forhandlinger.

Med lokal lønnspolitikk i Gjøvik kommune menes en lønnspolitikk som tar hensyn til, og bygger på lokale forhold. Slike lokale forhold kan være vårt behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere, forhold på det lokale arbeidsmarked og andre lokale særtrekk.



Innhold

1. Mål for lønnspolitikken
2. Lønn og hovedtariffavtale
3. Prinsipper for lønnsdannelsen
4. Sentrale og generelle lønns- og stillingsbestemmelser
5. Hvordan kan ansatte påvirke egen lønnsutvikling
6. Lønnspolitikk i Gjøvik kommune
7. Individkriterier og individvurdering
8. Bonusavlønning
9. Gjennomføring av lønnsforhandlinger i Gjøvik kommune





1. Mål for lønnspolitikken

Gjøvik kommune ønsker å stå for en lønnspolitikk som er framtidsrettet og som forteller om høye ambisjoner og klare krav til kvalitet og innsats. Den skal også være motiverende og stimulerende, og bidra til å utvikle organisasjonen.

Gjennom kommunes arbeidsgiverstrategi 2016 - 2020 har Gjøvik kommune noen gjennomgående satsningsområder som anses å være av stor betydning for at kommunen skal kunne utføre sine oppgaver og nå sine overordnede mål.

Satsningsområdene i Gjøvik kommunens arbeidsgiverstrategi beskriver hvilke medarbeidere og ledere kommunen vil ha. En aktiv bruk av lønnspolitikken vil være et viktig personalpolitisk virkemiddel for å støtte opp under dette. Lønnspolitikken er ett av flere virkemidler for kommunens måloppnåelse.

Lønnspolitikken skal bidra til at kommunen oppleves å være en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, beholder og utvikler sine medarbeidere og leverer tjenester med riktig kvalitet til innbyggerne.

Lønnspolitikken skal bidra til å sikre gode prosesser i det lønnspolitiske arbeidet i kommunen, samt sikre at lønnsfastsetting og lokale forhandlinger har legitimitet og oppleves som rettferdig.

Motiverte medarbeidere som trives er viktig for et godt arbeidsmiljø, fagmiljø og kvalitet i tjenestene. Å oppleve å bli sett, anerkjent og rettferdig vurdert, er vesentlig for de fleste. En forutsigbar lønnspolitikk vil bygge opp under dette.

2. Lønn og hovedtariffavtale

Det er arbeidslivets sentrale parter som forhandler frem hvor stor lønnsutviklingen og den såkalte «rammen» for et oppgjør skal være.

Tariffavtalen regulerer det handlingsrommet lokale arbeidsgivere har for å utøve lokal lønnspolitikk, lønnsdannelse og lønnsregulering for alle arbeidstakere i kommunen. Det er kommunenes arbeidsgiverorganisasjon KS som inngår tariffavtaler med hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden.

Lønnsnivået blir i stor grad fastsatt gjennom sentrale forhandlinger. Det vil likevel alltid være individuelle og lokale forhold som ikke fanges opp av sentrale forhandlingsløsninger. Ett av den lokale lønnspolitikkenes mål er å belønne den enkelte for god innsats etter gitte kriterier.

For ca. 90 prosent av arbeidstakerne i Gjøvik kommune reguleres hele eller store deler av lønnen sentralt gjennom kapittel 4 i hovedtariffavtalen «sentrale lønns- og stillingsbestemmelser». Sentrale parter avsetter i tillegg en pott til forhandlinger lokalt for disse gruppene.

For ca. 10 prosent av arbeidstakerne skjer all lønnsdannelse lokalt. Dette gjelder lederstillinger og for enkelte ansatte med høyere akademisk utdanning i selvstendige stillinger.



Hovedtariffavtalen er førende for all lønnspolitikk som utøves i Gjøvik kommune gjennom lønnsinnplassering, lønnsregulering og lønnsforhandlinger. Lønnsforhandlinger foregår alltid mellom arbeidslivets parter, - både ved sentrale tariffoppgjør og ved lokale lønnsforhandlinger.

Arbeidstakere som er uorganisert følger lønnsnivåene og lønnstilleggene som avtales gjennom de sentrale tariffoppgjørene, og ivaretas i lokale lønnsforhandlinger av arbeidsgiver.

Ved ansettelse er det arbeidsgiver som fastsetter lønnen. Før en søker takker ja til en stilling, kan han eller hun fremme lønnskrav selv, direkte overfor arbeidsgiver. De fleste stillinger i Gjøvik kommune tilhører grupper som følger tariffavtalens eller lokalt fastsatte nivåer. Arbeidsgiverrepresentantenes myndighet i saker vedrørende lønnsfastsettelse er nærmere beskrevet i Gjøvik kommunes administrative delegeringsreglement.

Det vises til Gjøvik kommunes administrative delegeringsreglement. Se EQS dok ID 3647.

3. Prinsipper for lønnsdannelsen

Rett til lønnsutvikling

I samsvar med hovedtariffavtalen har alle ansatte rett til lønnsutvikling. Rettferdighet forvaltes i denne sammenheng gjennom drøftinger og forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene etter kjente føringer og prinsipper.

Markedsverdi og rekruttering

Det er viktig å både rekruttere og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere. Kommunen må ha et bevisst forhold til hvor langt en ønsker å gå i markedstilpasset lønn.

Likelønn

Lokal lønnspolitikk skal utformes slik at kvinner og menn likebehandles ved vurdering av lønn og avansement. Ved lokale lønnsforhandlinger og særavtaleforhandlinger må partene være opptatt av hvilke konsekvenser tiltak og prioriteringer har for kvinners og menns lønn.

Lokal lønnspolitikk og lokale lønnsforhandlinger skal bidra til utjevning av lønnsmessige skjevheter mellom kjønnene.

Kompetanse

Det skal være en fornuftig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Kompetansen skal ha relevans for stillingen, og gjelder utvidet kompetanse som følge av etter- og videreutdanning så vel som spisskompetanse ervervet gjennom jobb.

Ansatte i lønnet permisjon.

I henhold til hovedtariffavtalen skal arbeidstakere i adopsjon, - fødsels - og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale lønnsforhandlinger.



Individuell lønn etter kriterier.

Betydelig og særskilt innsats ut over det som normalt forventes i den enkelte stilling, skal etter gitte kriterier kunne gi lønsmessig uttelling innen alle stillingsgrupper.

Det vises til punkt 7: Individvurdering og individkriterier.

Faglig eller ledelsesorientert karriereveg.

Det skal ikke være nødvendig å søke lederstilling som eneste mulighet for å oppnå karriereutvikling og høyere lønn. For eksempel skal nyere, relevant og etterspurt etter- og videreutdanning gi økonomisk uttelling. Likeledes skal utviklingsinnsats og praksisbasert spisskompetanse verdsettes.

Kjente kriterier for lønnsdannelsen.

Kriteriene som legges til grunn for det enkelte lønnsoppgjør drøftes i lønnspolitisk drøftingsmøte mellom partene i Gjøvik kommune forut for forhandlingene. Drøftingene gjennomføres med basis i sentrale føringer, i hovedsak protokoll fra sentralt oppgjør kapittel 4 og hovedtariffavtalen.

Kriteriene skal være kommunisert og kjent for alle ansatte. Dette er et felles ansvar for arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidstaker selv.

4. Sentrale og generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Hovedtariffavtalen har forskjellige lønns- og stillingsbestemmelser for ulike type stillinger.

Hovedtariffavtalens kapittel 4

Stillinger med sentrale stillingsbestemmelser er regulert gjennom dette kapittelet. De fleste ansatte i Gjøvik kommune er i stillinger som er innplassert i kapittel 4.

Her er bestemmelser for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet. Garantilønnsnivåene på ansiennitetsstigenes reguleres gjennom de sentrale forhandlingene, hvor det også som regel gis generelle tillegg til alle. Partene avgjør i de sentrale forhandlingene om det skal settes av en viss andel av den økonomiske rammen til lokale lønnsforhandlinger - såkalt pott. Det avtales sentralt hvor stor pott det i så fall skal være. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Når det gjennomføres lokale forhandlinger for stillinger i kapittel 4, må resultatet ses i sammenheng med det som er gitt i sentrale forhandlinger.

Hovedtariffavtalens kapittel 3.4 og kapittel 5

Kapittel 3.4 Ledere:

Lønnsfastsettelsen i disse stillingene foregår i sin helhet lokalt, og alle lønnsforhandlinger foregår mellom partene i kommunen.



Hovedtariffavtalen gir kriterier som skal tillegges vekt når lønn vurderes også for disse stillingene. En forskjell fra de store tjenesteytende gruppene i kapittel 4 er at stillingene i større grad er forskjellig fra hverandre. Ved forhandlinger lokalt kan partene avtale både generelle tillegg og individuelle tillegg for disse stillingene.

Hovedtariffavtalen kapittel 3.4.0 har noen innledende merknader og stillingskoder for ledere.

- Lederstrukturen fastsettes lokalt.
- Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2 og 3.4.3.
- Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS området og andre sammenlignbare tariffområder.

Gjøvik kommune:

Hovedtariffavtalen kapittel 3.4.1: Rådmann og kommunalsjefer

Hovedtariffavtalen kapittel 3.4.2: Tjenesteledere/stabsledere/virksomhetsledere

Hovedtariffavtalen kapittel 3.4.3: Ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

Innplassering skjer i tråd med kommunens vedtatte organisasjonsstruktur.

Hovedtariffavtalen kapittel 5: Lokale lønns- og stillingsbestemmelser:

Kapittel 5 omfatter ansatte med høyere akademisk utdanning (en del særskilte utdanninger er nevnt i Hovedtariffavtalen) og/eller ansatte med selvstendige oppgave- og ansvarsområder.

Hovedtariffavtalen kapittel 5.0 har noen innledende merknader:

- Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt.
- Lønnsfastsetting for stillinger i kapittel 5 lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
- Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør.

Hovedtariffavtalen kapittel 5.3: Prinsipper for lønnsfastsettelse:

- Det skal bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppgjør og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter- og videreutdanning vektlegges.

Krav og tilbud ved lokale forhandlinger

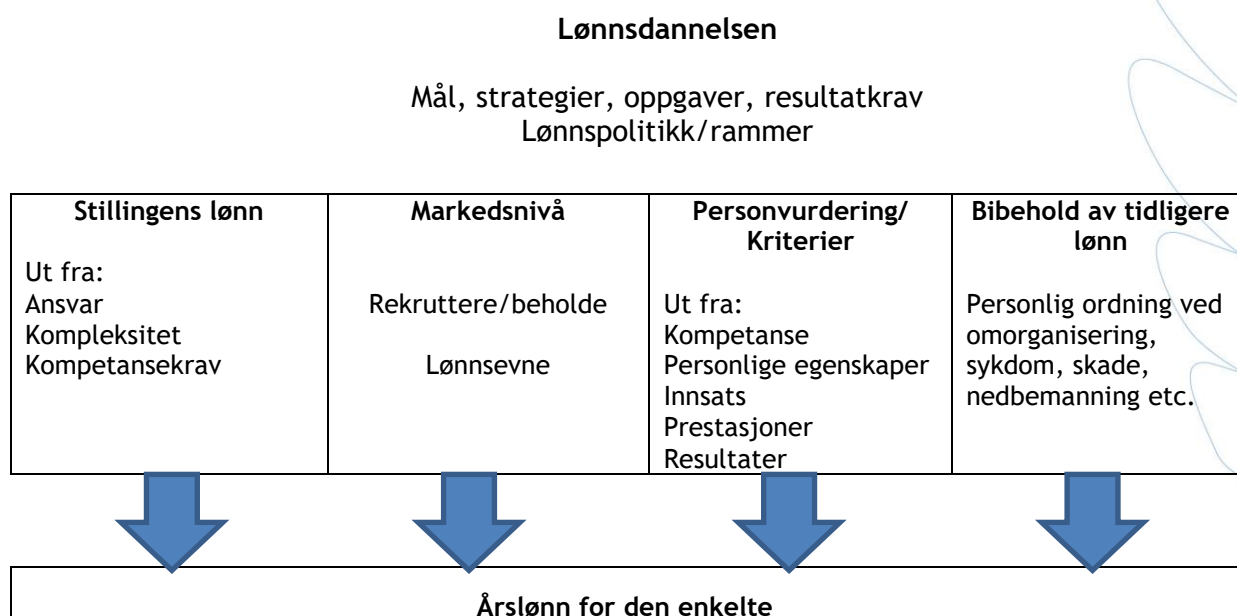
Ved lokale forhandlinger fremmer den enkelte organisasjon krav ovenfor kommunen. Lønnskravene som arbeidstakerorganisasjonene fremmer på vegne av de ansatte fremkommer etter en dialog mellom den ansatte og organisasjonen. Arbeidstakerorganisasjonene informerer sine medlemmer om hvilke prosesser som gjelder for den enkelte organisasjon.

Det vises til punkt 9: Gjennomføring av lokale forhandlinger.

5. Hvordan kan ansatte påvirke egen lønnsutvikling?

Gjøvik kommune er en stor arbeidsgiver med gode muligheter for medarbeidere til å utvikle sin kompetanse og karriere. Dette gir muligheter til å påvirke lønnsutviklingen. Det er gjennom kompetanseutvikling de fleste medarbeidere har anledning til å påvirke sin egen karriere - og lønnsutvikling.

Forholdene som påvirker lønnsdannelse er komplekse, og kan illustreres slik:



Rammebetingelser:

- Tariffestede forhold
- Kommunens økonomiske situasjon
- Formelle krav til kvalifikasjoner
- Arbeidsmarked: behov for/tilgang på kompetent arbeidskraft

6. Lønnspolitikk i Gjøvik kommune

Lønn som reflekterer og stimulerer til kompetanse

Kommunesektorens lønnsystem er bygget opp som et kompetanselønnsystem, der ulike lønnsnivåer gjelder for ufaglærte, faglærte og ansatte med høyere utdanning. Gjøvik kommune skal levere tjenester av høy kvalitet og lokal lønnspolitikk skal bygge opp under dette blant annet gjennom vektlegging av kompetanse. Kompetanse som kommunen har behov for vil alltid være et viktig moment som vurderes i lokale lønnsforhandlinger. Mange lønnskrav er helt eller delvis begrunnet med kompetanse og kompetanseutvikling.



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 forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Gjøvik kommune skal ha kompetanseplaner som definerer organisasjonens behov, og bruke disse planene i arbeidet med rekruttering og utvikling. Vi skal benytte og utvikle medarbeidernes kompetanse. Medarbeiderne skal oppleve at egen kompetanse blir benyttet.

Hovedtariffavtalen kapittel 4.2.4 Kompetanse:

Ansatte som har gjennomført etter- og videreutdanning gis anledning til å forhandle, via sin organisasjon eller på eget initiativ, om endret lønn og eller endret stillingsinnplassering (endret kode og ramme).

Forhandlinger gjennomføres med utgangspunkt i partenes omforente praksis:

”Partene vurderer nyervervet kompetanse i forhold til om den er relevant, etterspurt, nyttiggjort, av en viss varighet, og ikke allerede medregnet og kompensert for ved den enkeltes stillingsinnplassering. Ved vurderingen tas det hensyn til hvorvidt dette er gjennomført i henhold til kompetanseplan/støttet økonomisk av arbeidsgiver.

Dersom ytterligere dokumentert kompetanse fører til at de studiepoeng det godtgjøres for i forhandlingen blir en del av en samlet kompetanse som fører til innplassering i høyere lønnsramme/endret stillingskode, bortfaller tillegg som er gitt for en del av et fullt studium.

For ansatte i hovedtariffavtalen kapittel 3.4 og 5, finner all lønnsutvikling sted gjennom årlige lokale forhandlinger, også lønnsutvikling knyttet til kompetanse. Det gis ikke spesifikke lønnstillegg for tilleggs-, videre- og etterutdanning, i stedet inngår slik utdanning i en vurdering av den totale kompetansen som kreves og anvendes i stillingen. Kompetanse vurderes ved lokale forhandlinger sammen med andre kriterier som stillingens kompleksitet, ansvar, innsats og resultatoppgjør.

Lønn som bidrar til å rekruttere- og beholde

Gjøvik kommune skal aktivt bruke både lønnsfastsetting ved tilsetting, ordinære årlige lønnsforhandlinger og særforhandlinger på en slik måte at vi både kan rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft. Noen ganger oppleves det som utfordrende at vi ikke kan imøtekomme markedet fullt ut når det gjelder lønn. I noen bransjer vil privat sektor være lønnsledende uten at kommunen kan legge seg på det samme lønnsnivået. Lønn må sees i sammenheng med andre elementer i arbeidsgiverpolitikken. Kommunesektoren er kjent for å ha god pensjonsordning og personalordninger. Forutsigbarhet i jobben, kombinert med utfordrende og interessante arbeidsoppgaver med utviklingsmuligheter er viktig og er et fokusområde i kommunens arbeidsgiverstrategi.

Lønn som stimulerer til god ledelse

Gjøvik kommune er avhengig av kompetente ledere på alle nivå. Både leders ansvarsområde, kompleksitet og krav til kvalifikasjoner vil være bestemmende for lederstillingers lønnsnivå. I hovedtariffavtalen kapittel 3.4.4 oppgis også oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, utøvelse av lederskap, betydelige organisatoriske endringer og behovet for å beholde kvalifisert arbeidskraft som kriterier for avlønning for ledere.



I Gjøvik kommune benyttes lederavtaler som verktøy for å synliggjøre mål og følge opp leders utvikling og resultater. Lederavtaler og ledersamtaler er eksempel på verktøy som legges til grunn ved arbeidsgivers prioriteringer ved lønnsforhandlinger for ledere.

Partene i fellesskap er opptatt av at lønnen i lederstillinger må ligge på et nivå som gjør det motiverende å ta på seg det ansvaret som følger med en lederstilling. I praksis kan det likevel være uenighet om hvilke prioriteringer som faktisk skal gjøres innenfor det som er disponibel økonomisk ramme i forhandlinger.

Lønnspolitikk med legitimitet hos medarbeiderne og arbeidstakerorganisasjonene

Markedspress kan på enkelte områder føre til større lønnsforskjeller enn det som har vært vanlig i kommunal sektor. Nødvendige lønnstiltak, for å rekruttere og beholde spisskompetanse i enkelte fag- og lederstillinger, kan føre til lønnsforskjeller mellom kolleger innad i en virksomhet, og forskjell mellom ulike fagfelt og typer kompetanse. Også når nye ansatte med høy formell kompetanse rekrutteres inn i organisasjonen, kan det oppstå lønnsforskjeller. Der noen typer kompetanse er særlig markedsutsatt og vanskelig å få tak i, må ledere være forberedt på å kunne håndtere slike forskjeller innad i en virksomhet/avdeling.

Arbeidsgiver og de ulike arbeidstakerorganisasjoner kan ha ulike prioriteringer og målsetninger med lønnsforhandlinger. Forståelse og aksept for dette, samt respekt for hverandre og for tariffavtalen bidrar til større legitimitet hos medarbeiderne og arbeidstakerorganisasjonene.

7. Individkriterier og individvurdering.

Arbeidsgiver ser på lønn som en godtgjørelse for arbeidsplikt og en motivasjonsfaktor for arbeidsinnsats. Dette krever da en lønnspolitikk som belønner og oppmuntrer til innsats utover det som forventes å tilligge stillingen.

Individvurdering basert på gitte kriterier er først og fremst aktuelt i forkant av lokale lønnsforhandlinger. Nærmeste overordnet leder foretar en vurdering etter gitte kriterier.

Som utgangspunkt for vurdering av medarbeidere i forhold til individuelle tillegg presiseres at individvurdering **først kommer til anvendelse** når den ansatte har oppfylt/tilfredsstilt de arbeidskrav som ligger til stillingen.

Kriterier for individuelle tillegg - medarbeider

Leders totalvurdering og prioritering inn mot lokale lønnsforhandlinger gjøres med utgangspunkt i om den ansatte utmerker seg ut over det som forventes i aktuell stilling, på ett eller flere av områdene som fremmer innsats for å nå kommunens visjoner og mål:

Ved prioritering for individuelt tillegg ved lokale forhandlinger må en ansatt ha utmerket seg innenfor disse områder:

- **Praktisk anvendt kompetanse (ferdigheter), engasjement, selvstendighet og kvalitetsfokus i tjenesteytingen.**



Ansatte som tilegner seg ny kompetanse og anvender i praksis sin totale formelle kompetanse og erfaring (praksisbasert spisskompetanse) på en slik måte at det fremmer fornyelse og innovasjon. Kompetanse brukes og deles med kolleger og resulterer i gevinster kvalitetsmessig eller økonomisk.

- **Innovasjon og brukermedvirkning**

Ansatte med utgangspunkt i brukernes behov, finner nye og mer helhetlige måter å løse dagens utfordringer på, herunder bruk av nye metoder ny teknologi/digitalisering. Ansatte som bidrar til noe **NYTT** for oss, og som har verdi for bruker, **NYTTIG**, og som blir brukt, **NYTTIGGJORT**. Ansatte som finner nye løsninger på tvers av virksomheter/sektorer og aktivt trekker inn flere samarbeidspartnere internt og eksternt i arbeidet med tjenesteutvikling.

- **Måloppnåelse**

Ansatt bidrar til særlig gode resultater knyttet til kommunens vedtatte mål, herunder bidrar til realisering av målene.

Kriterier for individuelle tillegg - ledere

Ved prioritering av individuelle tillegg til ledere vektlegges også at:

- Lederen etterlever og støtter aktivt opp om verdigrunnet for kommunen og virksomheten.
- Lederen når fastsatte mål slik de framkommer i relevante styringsdokumenter og lederavtalen.
- Lederen prioriterer utviklingsarbeid og legger aktivt til rette for endringsprosesser for å utvikle virksomheten.

For ledere skal avlønningen gjenspeile lederstillingens totale innhold, oppgaver og tilsetningsforhold. Det vises for øvrig til kriterier i hovedtariffavtalens bestemmelser for ledere.

8. Bonus (produktivitets- og effektivitetstiltak)

Partene er enige om at det kan innføres godtgjøring i form av bonus for ansatte og eller grupper av ansatte, basert på tiltak som økt produktivitet eller økt brukerorientering. Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

9. Gjennomføring av lokale forhandlinger



Lønnsforhandlinger er hjemlet i hovedtariffavtalen kapitlene 3, 4 og 5. Hovedtariffavtalen har en avtaleperiode på to år og reforhandles i forbindelse med hovedtariffoppgjørene hvert annet år.

Forhandlinger etter sentralt hovedoppgjør og mellomoppgjør i Gjøvik kommune.

I hovedtariffoppgjørene avtales størrelsen og fordelingen på de sentrale lønnstilleggene, samt avsettes en pott til lokale forhandlinger. De sentrale parter kan legge føringer som er retningsgivende for kommunens lokale forhandlinger. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Årlig gjennomføres lønnspolitiske drøftingsmøter etter initiativ fra arbeidsgiver som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Drøftingene tar blant annet utgangspunkt i kommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Partenes ulike utfordringer og partenes prioriteringer legges frem. Det utarbeides en tidsplan for gjennomføring av de lokale forhandlingene. Selve forhandlingsprosessen gjennomføres ved utveksling av, og argumentering for, partenes krav og tilbud.

Før lokale forhandlinger:

- Møte i rådmannens ledergruppe for avklaring av hva som vektlegges fra arbeidsgivers side. Herunder blant annet generelt påslag for å sikre lønnsutvikling til alle, avklaring om det er grupper skal prioriteres, se på utilsiktede/uønskede skjevheter/relasjonsproblematikk m.v.
- Lønnspolitisk drøftingsmøte med hovedtillitsvalgte. Dette er lønnspolitiske samtaler mellom partene i forkant av de årlige lokale lønnsforhandlingene. Her avklares blant annet rammer for oppgjøret, prosess og framdrift/tidsplan.

Informasjon:

- Arbeidsgiver sørger for informasjon til sine ledere.
- Arbeidstakerorganisasjonene sørger for informasjon til sine medlemmer, herunder når og hvordan krav kan fremmes.

Forhandlingene:

Gjennomføring:

- Gjennomføres samtidig for alle lønnskapitler.
- Utveksling av arbeidsgivers første tilbud og organisasjonenes prioriterte krav
- Første forhandlingsrunde/presentasjon av krav.
- Arbeidsgivers andre tilbud
- Andre forhandlingsrunde (med bakgrunn i andre tilbud)

Så lenge forhandlingene pågår er det kun partene som forholder seg til hverandre og ingen informasjon sendes ut.



Etter forhandlingene:

- Partene avtaler sperrefrist før resultater bekjentgjøres slik at protokoller kan ferdigstilles og resultat kvalitetssikres.
- Forhandlingene evalueres i eget møte med hovedtillitsvalgte i etterkant

Informasjon

- Arbeidsgiver informerer ledere om resultatet.
- Ansatte som har fått lønnsplåslag varsles fra HR Stab ved eget brev.
- Hovedtillitsvalgte informerer sine medlemmer.

Hovedavtalen § 4-7: Forhandlings sammenslutning.

Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan det føres forhandlinger etter forhandlings sammenslutningsmodellen. De lokale parter bør drøfte om lokale lønnsforhandlinger skal føres etter slik modell. Ved slike forhandlinger skal sammenslutningens lokale ledd, på vegne av arbeidstakerorganisasjonen, anbefale eller forkaste forhandlingsløsningen.

Særskilte forhandlinger/annen lønnsregulering etter initiativ fra arbeidsgiver eller organisasjoner.

Hovedtariffavtalen kapittel 4

Etter bestemmelsene i hovedtariffavtalen kapittel 4.2.2 kan partene ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer og/eller annet godtgjøring 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 arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Virkingstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

Etter bestemmelsene i hovedtariffavtalen kapittel 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønnsinnplassering for den enkelte arbeidstaker i de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere.

Etter bestemmelsene i hovedtariffavtalen kapittel 4.2.4 kan partene lokalt uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant- etter-/videreutdanning.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Hovedtariffavtalen kapittel 3 og kapittel 5.

I henhold til hovedtariffavtalen kapittel 3.2.2 skal arbeidsgiver dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale gjennomføre dette. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager.



I henhold til bestemmelsene i kapittel 3.4.4 kan partene ved behov oppta forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene.

Etter bestemmelsene i hovedtariffavtalen kapittel 5.2 kan det der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, foretas lønnsregulering. Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling. Lønnsregulering skjer etter drøftinger med de berørte parter.

