

## **LØNNSPOLITISK PLAN FOR KRISTIANSUND KOMMUNE**

**Vedtatt av administrasjonsutvalget i sak 8/07 (møte 19.12.07), med endringer vedtatt av administrasjonsutvalget 16.06.10.**

**Redaksjonell endring i pkt 4 og 5 den 19.04.12 i medhold av bystyrevedtak 29.11.2011 - PS 11/11  
Revidert våren 2017**

## INNHALDSFORTEGNELSE

### DEL 1: GENERELL DEL

1. Lønnspolitikk
2. Hvem gjelder planen for
3. Målsettinger for kommunens lønnspolitikk
4. Hvem foretar lønnsfastsettelse når
5. Gjennomføring av lokale forhandlinger/lokal lønnsregulering
6. Lederlønn
7. Lønn øvrige ansatte
8. Lønn hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt
9. Likestilling/likelønn
10. Etter- og videreutdanning (EVU)
11. Lønnstillegg til grupper
12. Dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker – lønnsamtale
13. Ikrafttreden – endringer - evaluering

### DEL 2: KRITISKE KOMPETANSEGRUPPER - PRIORITERINGER

### DEL 3: VIRKEMIDLER FOR Å REKRUTTERE, UTVIKLE OG BEHOLDE

### DEL 1. GENERELL DEL

#### 1. Lønnspolitikk

##### Definisjon:

Lønnspolitikk er hvordan arbeidsgiver bruker lønn som virkemiddel for å oppnå de mål som gjelder for kommunen og dens virksomhet.

Lønn kan brukes som virkemiddel i forhold til

- å rekruttere og beholde arbeidstakere
- å styrke ledelse og lederutvikling
- kompetanseutvikling

- arbeidsmiljø og trivsel
- myndiggjøring av medarbeidere
- stimulering av arbeidstakere til å ta ansvar □ utvikling av og økt kvalitet på tjenester.

## **2. Hvem omfattes av lønnspolitikken i Kristiansund kommune og hvordan utøves den**

Kommunens lønnspolitikk beskrevet i planen gjelder *alle fast ansatte* i Kristiansund kommune. *Vikarer* skal i utgangspunktet ha garantilønn i h.h.t. gjeldende hovedtariffavtales kap. 4. Kommunen kan imidlertid forhandle om lokalt tillegg dersom det er spesielle problemer med å rekruttere eller beholde vikarer.

Den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale ligger til grunn for utøvelsen av kommunens lønnspolitikk.

## **3. Målsettinger for kommunens lønnspolitikk**

### **Kristiansund kommune skal ha en lønnspolitikk som**

- bidrar til oppnåelse av kommunens målsettinger, herunder utvikling av de kommunale tjenester
- sikrer de ansatte en rettferdig og forståelig lønnsutvikling
- gjør kommunen konkurransedyktig i forhold til å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse.
- Kommunen skal tilby «offentlig markedslønn»
- motiverer til kompetanseutvikling
- legger til rette for faglige karriereveier og avansementmuligheter for både kvinner og menn
- motiverer til større grad av heltidskultur
- stimulerer til rekruttering, og til å utvikle og beholde ansatte
- fremmer og ivaretar likestilling mellom kjønnene, herunder at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement

### **Kommunens lønnspolitikk skal**

- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig utvikling

### **Lønnspolitikken i kommunen skal være:**

- forutsigbar og etterprøvbart
- inneholde faktorer som den ansatte selv kan påvirke.

### **Ansatte i Kristiansund kommune skal**

- ha en lønn som fremmer kvalitet i tjenesteproduksjonen, og hvor
- en viss andel av lønnen kan knyttes til resultatvurdering foretatt etter objektive kriterier.

### **Resultatvurderingen skal være mest mulig objektiv og rettferdig**

### **Dette betyr:**

- Lønnsfastsettelse og - utvikling skal bidra til at kommunen når virksomhetsmålene.
- Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfelle underordnede har en særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.
- Ansatte kan få bonuslønn i samsvar med Hovedtariffavtalens bestemmelser dersom mål og resultatindikatorer for bonuslønnen er drøftet med berørte ansattes organisasjoners tillitsvalgte, jfr. hovedtariffavtalens kap. 3 pkt. 3.6.

### **4. Hvem foretar lønnsfastsettelse og når**

- Lønnsfastsettelse skjer ved tilsetting og gjennom årlige lokale lønnsforhandlinger og individuelle lønnsforhandlinger i medhold av bestemmelsene i HTA.

#### Lønnsfastsettelse ved tilsetting:

- Ved tilsetting i stillinger innenfor HTA kap. 4 fastsetter personalsjefen lønn ut over tariffbestemt garantilønn
- Ved tilsetting i stillinger innenfor HTA kap. 3 og 5 foretas all lønnsfastsettelse av personalsjefen (med unntak for rådmann)
- Dersom en ansatt er lønnsvurdert i f.h.t. ny stilling, skal neste lønnsvurdering tidligst kunne skje etter ett år
- Ved overgang til ny/endring av stilling foretar personalsjefen en gjennomgang av evt. godtgjørelser eller tillegg. Avlønning ved tilsetting i ny/annen stilling vurderes i f.h.t. vedkommendes kompetanse på tilsetningspunktet. Evt. godtgjørelser/tillegg vurderes i den sammenheng, og skal som utgangspunkt inkluderes i ny årslønn.

#### Lønnsfastsettelse gjennom lokale forhandlinger:

- Personalsjefen gjennomfører særskilte forhandlinger og forhandlinger for å rekruttere og beholde i medhold av HTA kap. 4 og 5
- Kommunens administrative forhandlingsutvalg gjennomfører årlige lokale lønnsforhandlinger i medhold av kap. 3.4.2, 4.A .1 og 5.2. Evt. utilsiktede skjevheter vurderes her.
- Politisk forhandlingsutvalg forhandler og fastsetter rådmannens lønn
- Nytilsatte etter 30.04. lønnsvurderes ikke før etterfølgende års ordinære lokale forhandlinger.
- Medarbeidere som er ansatt pr. den datoen som forhandlingen er gjeldende fra, er med i forhandlingen. Dersom de slutter 30.4 og forhandlingen er gjeldende pr. 1.5 så er de ikke med.

#### Lønnsfastsettelse i ved ansettelse i nyopprettede stillinger

Lønnsfastsettelse skjer i f.h.t. gjeldende HTA. Lønnsfastsettelsen vurderes ifht. stillingens funksjon, krav til kompetanse, ansvar, kompleksitet og den ansattes kvalifikasjoner vurdert opp mot disse forhold. I tillegg

## **5. Gjennomføring av særskilte forhandlinger/drøftinger**

Særskilte forhandlinger gjennomføres med hjemmel i HTA kap. 4 pkt. 4.2.2 eller kap. 5 pkt. 5.2 (drøftinger). Grunnlaget for slike forhandlinger/drøftinger er at

- Det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer (kap. 4.2.2)
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde (kap. 4.2.2)
- Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning (kap. 4.2.2.)
- Det er skjedd vesentlig endring av stillings arbeidsområde (kap. 5.2).

Kristiansund kommune legger til grunn at vilkåret «betydelige endringer»/»vesentlig endring» fortolkes strengt.

Særskilte forhandlinger/drøftinger gjennomføres to ganger årlig, innen 15. mars og 15. september. Datoer for slike forhandlinger/drøftinger berammes og bekjentgjøres senest en måned før gjennomføring.

## **6. Gjennomføring av årlige lokale lønnsforhandlinger**

- Politisk forhandlingsutvalg legger premisser for lokale forhandlinger
- Tilgjengelig digitalt lønnsforhandlingsprogram/-modul skal brukes av partene
- Lokale forhandlinger gjennomføres i samsvar med Hovedtariffavtalens (HTA) forhandlingsbestemmelser og ”Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk”.
- Kristiansund kommune gjennomfører lokale forhandlinger med organisasjonene i kommunen representert ved HTV/TV. Disse fratrer ved forhandlinger om egen lønn. I forhandlingene begrunner partene krav/tilbud og prioriteringer.
- Kommunen skal ha en effektiv, målrettet og mest mulig åpen prosess. Med åpen prosess menes at partene har god kommunikasjon, bruker de lønnspolitiske drøftingsmøtene for å utvikle lønnspolitikken og sikre et godt forhandlingsklima.

- Før gjennomføring av forhandlingene skal kommunen, så langt det er mulig, legge fram informasjon/oversikt som viser arbeidstakernes grunnlønn og tillegg.
- Kommunen skal som hovedregel avholde 2 lønnspolitiske drøftingsmøter i tilknytning til hovedoppgjør og 1 lønnspolitisk drøftingsmøte ved mellomoppgjør i kap. 4. Partene kan avtale oftere møter etter behov.
- I forbindelse med gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger skal kommunen en gang hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn for også å kunne drøfte likelønn. Øvrig tallmateriale legges fram i den utstrekning partene blir enige om det.

## **7. Lederlønn**

- Avlønning av kommunens ledergruppe skjer i medhold av HTA's bestemmelser for lederavlønning for toppledere (HTA kap. 3.4.1). Med unntak for egen lønn, fastsettes lønn av rådmannen etter forhandlinger. Ved uenighet skal arbeidsgivers siste tilbud vedtas.
- Avlønning av enhetsledere skjer i medhold av HTA's bestemmelser for lederavlønning – virksomhetsleder (HTA kap. 3.4.2).
- Til grunn for avlønning legges kriteriene i HTA, lokalt fastsatte kriterier og inngåtte lederavtaler.
- Virkningstidspunktet for ledernes forhandlinger er 01.05. med mindre annet virkningstidspunkt blir avtalt.

## **8. Lønn øvrige ansatte**

Lønnsfastsetting og forhandlinger skjer i medhold av HTA's kap 4 og 5.

## **9. Lønn hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt:**

- Avlønning av hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt skjer i medhold av HTA's bestemmelser for avlønning av Hovedtillitsvalgte.
- Lønnsutviklingen for tillitsvalgt(e) skal stå i et rimelig forhold til arbeidsmengde og innsats. Dette må gjøres på en slik måte at det ikke oppstår tvil om hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgts selvstendige rolle i h.h.t. avtaleverket.
- Lønn fastsettes lokalt i medhold av HTA kap.3.5.
- Virkningstidspunkt: 01.05. med mindre annet virkningstidspunkt blir avtalt.
- I forbindelse med hvert hovedoppgjør innenfor kap. 4 kan hovedtillitsvalgt/felles- tillitsvalgt be om lønnsamtale med personalsjefen.

## **10. Likestilling/likelønn:**

Kristiansund kommune skal ha en lønnspolitikk som fremmer likestilling mellom kjønnene og lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi. Med lik lønn menes at lønnen fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Likelønn skal være et fast kriterium ved lokale lønnsforhandlinger.

Kvinner og menn skal ha like karrieremuligheter i kommunen, og kommunen skal ha en fleksibel lønnspolitikk som legger til rette for alternativ karriereutvikling horisontalt og vertikalt i organisasjonen.

## **11. Etter- og videreutdanning (EVU):**

- Lønnstillegg for etter- og videreutdanning (EVU-tillegg) skjer i henhold til egne kriterier. Disse kriteriene inngår som del av kommunens lønnspolitikk og er vedlegg til lønnspolitisk plan.
- EVU-tillegg er et tillegg til den enhver tid gjeldende grunnlønn for ansatte som har slikt tillegg.

## **12. Lønnstillegg til grupper**

I forbindelse med forhandlinger kan partene lokalt inngå avtale om tillegg til grupper av ansatte. Med "grupper" forstås flere ansatte som partene er enige om å gi tillegg i henhold til kriteriene i HTA, lønnspolitisk plan og omforente kriterier, jfr. pkt. 5 ovenfor.

Forhandlingsresultatet protokolleres som individuelle tillegg, og er endelig når protokollen er underskrevet av partene.

## **13. Dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker – lønnsamtale**

Dialog mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker er viktig for at

- arbeidsgiver skal kunne gi tilbakemelding til arbeidstaker om ansvar/arbeidsoppgaver og andre individuelle forhold av betydning for lønnsutviklingen framover
- arbeidstaker skal ha muligheter til å forstå hvordan han/hun kan påvirke egen lønnsutvikling, slik at kommunens lønnspolitikk blir mer forståelig og forutsigbar
- arbeidstaker og arbeidsgiver skal ha et best mulig grunnlag for å gjennomføre evt. lønnsamtale i medhold av HTA kap. 3, pkt. 3.2.2.

HTA kap. 3 pkt. 3.2.2 inneholder en bestemmelse som gir arbeidstakere rett til å be om lønnsamtale. Samtalen skal gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren.

I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstakeren ber om det.

Arbeidsgiver i denne sammenheng er enhetsleder/kommunalsjef, med unntak for de tilfelle hvor enhetsleder delegerer til personalleder eller avdelingsleder å gjennomføre lønnsamtaler. Det gjøres oppmerksom på at en lønnsamtale ikke er en lønnsforhandling/drøfting, og det kan derav ikke avtales lønnsøkning under en slik samtale.

### **Innplassering i kap. 4 og 5**

#### Personer som allerede er ansatt

Det foretas en gjennomgang av ansatte i kap. 5 med det formål å oppnå innplassering i samsvar med kapitlets intensjoner.

#### Rekruttering

Innplassering skjer i samsvar med kapitlenes intensjoner.

Spesielt for st.kode 8530 Rådgiver: Det forutsettes som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

Som et utgangspunkt er høyere akademisk utdanning 5 år i denne sammenheng. En 4-årig universitets-/høgskoleutdanning vil også i noen sammenhenger kunne anses som høyere akademisk utdanning (KS januar 2017).

## **DEL 2: KRITISKE KOMPETANSEGRUPPER – PRIORITERINGER**

Med «kritiske kompetansegrupper» forstås grupper/typer kompetanse som kommunen har utfordringer med å rekruttere og beholde, og som er avgjørende for at kommunen skal kunne tilby sine brukere et forsvarlig og kvalitetsmessig godt tjenestetilbud.

De faggruppene det for tiden er mest krevende å rekruttere er sykepleiere og vernepleiere samt barnevernspedagoger/sosionomer til saksbehandlerstillinger i barnevernet. Det er få søkere til ledige stillinger og det har vært naturlige avganger/ folk som har sluttet. Disse må erstattes. I tillegg er det stadig nye faglige krav til tjenesten som fordrer høgskolekompetansen tilstede i tjenestene.

Hvis vi ser fremover i et fireårs-perspektiv vil rekrutteringsutfordringene flytte seg til også å omfatte helsefagarbeidere og lærere da de store etterkrigskullene vil pensjonere seg. Innen helse vil det i løpet av de neste to årene bli utdannet 30 fagarbeidere i Kristiansund. Strategi for hvordan beholde denne kompetansen i kommunen vil være viktig.

Rekrutteringstiltak på kort sikt: For nyansatte sykepleiere, vernepleiere, barnevernspedagoger/sosionomer og jordmødre vil det bli gitt tillegg i lønn. Det forutsettes en bindingstid til stillingen i inntil 2 år. i.h.t. tilleggets størrelse.

Rekrutteringstiltak på lang sikt: Det utarbeides en rekrutteringsstrategi for sykepleiere, vernepleiere, barnevernspedagoger/ sosionomer og jordmødre.



**Kompetansegrupper som prioriteres i 2017 – 18:**

Kompetansegruppe	Merknader/presiseringer	Tiltak
Sykepleiere i aktiv tjeneste	Generelt og med tilleggsutdanning: Spesialsykepleiere	Individuelle lønnstillegg Det utarbeides en egen strategi som ikke kun gjelder å rekruttere men også beholde
Vernepleiere i aktiv tjeneste	Med tilleggsutdanning som er relevant i f.h.t. brukergruppe	Individuelle lønnstillegg Det utarbeides en egen strategi som ikke kun gjelder å rekruttere men også beholde
Saksbehandlere Barneverntjenesten	Barnevernspedagoger, sosionomer, evt. med tilleggsutdanning	Individuelle lønnstillegg Det utarbeides en egen strategi som ikke kun gjelder å rekruttere men også beholde

Lærere	Med kompetanse til å undervise i norsk, engelsk og matte, men også andre fag som skolene har bruk for	Lønnstillegg som virkemiddel for lærere Videreutdanningsutdanninger Det må lages en plan for gjennomføring som kommuniseres tydelig
Fagarbeidere innen teknisk sektor	«Spesialister» (elektrikere, driftsteknikere osv.)	Detta sees i sammenheng med den nye fagskoleloven. St.m 9).
Logopeder		Det oppfordres til at lærere tar videreutdanning i logopedi
Psykologer	Generelt og psykologspesialister	Utdanningspermisjon med lønn Tilrettelegging for spesialistutdanning Konkurransedyktige lønnsvilkår

### Kompetansegrupper som prioriteres i 2019 – 22:

Kompetansegruppe	Merknader/presiseringer	Tiltak
Sykepleiere	Generelt og med tilleggsutdanning: Spesialsykepleiere	Individuelle lønnstillegg
Vernepleiere	Med tilleggsutdanning som er relevant i f.h.t. brukergruppe	Individuelle lønnstillegg
Saksbehandlere Barneverntjenesten	Barnevernspedagoger, sosionomer, evt. med tilleggsutdanning.	Individuelle lønnstillegg
Lærere	Med kompetanse til å undervise i norsk, engelsk og matte, men også andre fag som skolene har bruk for	Lønnstillegg som virkemiddel for lærere Videreutdanninger. Det utarbeides en plan for gjennomføring som kommuniseres tydelig

Fagarbeidere innen teknisk sektor	«Spesialister» (elektrikere, driftsteknikere osv.)	Dette sees i sammenheng med den nye fagskoleloven. St.m 9).
Logoped		Det oppfordres til at lærere tar videreutdanning i logopedi
Psykologer	Generelt og psykologspesialister	Utdanningspermisjon med lønn Tilrettelegging for spesialistutdannelse Konkurransedyktige lønnsvilkår
Helsefagarbeidere	Generelt og med tilleggsutdanning	Hele stillinger. Utarbeide rekrutteringsstrategi (rekruttere og beholde)
Ingeniører på ulike fagfelt	Vei/trafikk, vannforsyning, avløp/avløpsrensing, avfallssektor samt miljøoppgaver, byggesaksbehandlere	Individuelle lønnstillegg

### DEL 3: VIRKEMIDLER FOR Å REKRUTTERE, UTVIKLE OG BEHOLDE

Ett av virkemidlene i denne sammenheng er kommunens lønnspolitikk. Andre viktige virkemidler er:

#### REKRUTTERING:

- Det utarbeides en lønnsstige for sykepleiere, vernepleiere og saksbehandlere innen barneverntjenesten. Disse gruppene prioriteres ved årets lønnsforhandlinger.
- Trainee-stillinger innen flere fag (f.eks. sykepleie, vernepleie, lærer)
- Alle helsefagarbeidere kommunen utdanner tilbys arbeid i 100% stilling
- Bachelorstipend til utvalgte faggrupper (f.eks. at ansatte utdanner seg innen områder kommunen har stort behov for, eksempelvis logoped, vernepleier, sykepleier)
- Deltid sykepleie og vernepleie samlingsbasert i Kristiansund
- Kontakte studenter ved skolene for å rekruttere til ledige stillinger – samarbeid med høyskolene

#### UTVIKLE OG BEHOLDE:

- Sykepleiere, vernepleiere og saksbehandlere i barneverntjenesten prioriteres særskilt i årets lønnsforhandlinger.
- Det skal utvikles et omdømmeprojekt og kompetansepakker knyttet til rekruttering av sykepleiere.
- Mentorordning
- Livsfasetiltak
- Kompetanseheving i system som bygger på strategisk kompetanseplan og enhetenes kompetanseplaner
- Lønnsamtale knyttet opp mot lønnsutvikling
- Utviklingssamtale knyttet opp mot karriereutvikling
- Arenaer for erfaringsutvikling og samarbeid

#### **14. Ikrafttrede – endringer – evaluering**

Endringer i planen behandles/vedtas av administrasjonsutvalget.

Rådmannen har myndighet til å foreta redaksjonelle endringer i planen og endringer som følge av endringer i lov- og avtaleverk.

I forbindelse med revisjonen må det foretas en undersøkelse av hvilke faktorer som er viktige for å rekruttere og beholde.

Planens del 2 evalueres/rulleres hvert år innen 1. juli.