



Lønnspolitiske retningslinjer

| Utvalg | Møtedato | Saksnummer |
|------------------------------------|------------|------------|
| Partssammensatt utvalg Nye Lyngdal | 22.05.2019 | 23/19 |
| Fellesnemnd Nye Lyngdal | 23.05.2019 | 27/19 |
| Partssammensatt utvalg Nye Lyngdal | 28.08.2019 | 27/19 |
| Fellesnemnd Nye Lyngdal | 29.08.2019 | 41/19 |

Endelig vedtak fattes av Fellesnemnd Nye Lyngdal

Forslag til vedtak:

Fellesnemnda vedtar at dokumentet *Lønnspolitiske retningslinjer for nye Lyngdal* gjøres gjeldene.

Partssammensatt utvalg Nye Lyngdals behandling 22.05.2019:

Merknad:

Vedrørende kap. 4: Verdsetting av kompetanse, ansvar og funksjon:

Det er uenighet mellom partene om lønnsmessig uttelling for relevant etter- og videreutdanning som arbeidsgiver har godkjent. Tillitsvalgte mener at lønnsmessig uttelling bør skje så snart som mulig etter endt utdanning og belastes den enkelte virksomhets budsjett, og ikke som del av lokal pott ved lokale forhandlinger. Dette er et innspill som samtlige forbund stiller seg bak.

Partssammensatt er delt i sin innstilling til Fellesnemnda. Ordførerne støtter administrasjonens forslag til vedtak.

De tillitsvalgte støtter administrasjonens forslag til vedtak dersom de lønnspolitiske retningslinjene endres slik at den lønnsmessige uttellingen for relevant etter- og videreutdanning som arbeidsgiver har godkjent skjer etter ferdig dokumentert utdanning.

Partssammensatt utvalg Nye Lyngdals innstilling 22.05.2019:

Partssammensatt er delt i sin innstilling til Fellesnemnda. Ordførerne støtter administrasjonens forslag til vedtak.

De tillitsvalgte støtter administrasjonens forslag til vedtak dersom de lønnspolitiske retningslinjene endres slik at den lønsmessige uttelling for relevant etter- og videreutdanning som arbeidsgiver har godkjent skjer etter ferdig dokumentert utdanning.

Merknad:

Vedrørende kap. 4: Verdsetting av kompetanse, ansvar og funksjon:

Det er uenighet mellom partene om lønsmessig uttelling for relevant etter- og videreutdanning som arbeidsgiver har godkjent. Tillitsvalgte mener at lønsmessig uttelling bør skje så snart som mulig etter endt utdanning og belastes den enkelte virksomhets budsjett, og ikke som del av lokal pott ved lokale forhandlinger. Dette er et innspill som samtlige forbund stiller seg bak.

Fellesnemnd Nye Lyngdals behandling 23.05.2019:

Tordis A. Blørstad, AP foreslo følgende endring i retningslinjene:

Lønsmessig uttelling for relevant etter- og videreutdanning som arbeidsgiver har godkjent skjer etter ferdig dokumentert utdanning.

Per Jan Ougland, H foreslo at saken utsettes for ny behandling.

Utsettelsesforslaget ble vedtatt med 6 stemmer (Per Jan Ougland H, Karsten Fidjeland SP, Reidun Bakken KrF, Jan Kristensen H, Knut Foss KrF og Tønnes J. Seland BL) mot 5 stemmer (Eivind A. Husøy AP, Torunn Tjomsland V, Unni Nilsen Husøy FrP, Tordis A. Blørstad AP og Michael Stene FrP).

Fellesnemnd Nye Lyngdals vedtak 23.05.2019:

Saken utsettes for ny behandling.

Partssammensatt utvalg Nye Lyngdals behandling 28.08.2019:

Partssammensatt utvalg innstiller enstemmig på forslag til vedtak med følgende endring i ordlyd til punkt 4.1. (forut for tabell) Kompetansegivende etter- og videreutdanning:

Ansatte skal gis lønsmessig uttelling for relevant etter- og videreutdanning etter HTA 4.2.4, forutsatt at utdanningen er ihht til kompetanseplan og avtalt med leder på forhånd. Utdanningen skal være relevant for den stillingen vedkommende har og utdanningstiltaket skal være gjennomført i sin helhet.

Kompetansetillegg for fullført kompetansegivende utdanning gis for ansatte i HTA kap.4 som et tillegg utover fastsatt garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet. Tillegget justeres for faktisk stillingsstørrelse.

Ansatte kan ikke motta lønnsmessig uttelling for den samme kompetansen flere ganger. Ansatte som følge av etter/videreutdanning blir innplassert i stillingskode med høyere avlønning, kan ikke kreve forhandlinger etter HTA 4.2.4.

Ansatte skal få lønnsmessige uttelling fra det tidspunktet det avtalte utdanningsforløpet er gjennomført og bestått i sin helhet. Utgiftene til dette skal dekkes av virksomhetenes driftsbudsjett, med unntak av de årene det er lokal forhandlinger. Ved slike tilfeller skal kostnadene ved etter- og videreutdanning dekkes fra lokal pott.

Partssammensatt utvalg Nye Lyngdals innstilling 28.08.2019:

Fellesnemnda vedtar at dokumentet *Lønnspolitiske retningslinjer for nye Lyngdal* gjøres gjeldende med følgende endring i ordlyd til punkt 4.1. (forut for tabell) Kompetansegivende etter- og videreutdanning:

Ansatte skal gis lønnsmessig uttelling for relevant etter- og videreutdanning etter HTA 4.2.4, forutsatt at utdanningen er ihht til kompetanseplan og avtalt med leder på forhånd. Utdanningen skal være relevant for den stillingen vedkommende har og utdanningstiltaket skal være gjennomført i sin helhet.

Kompetansetillegg for fullført kompetansegivende utdanning gis for ansatte i HTA kap.4 som et tillegg utover fastsatt garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet. Tillegget justeres for faktisk stillingsstørrelse.

Ansatte kan ikke motta lønnsmessig uttelling for den samme kompetansen flere ganger. Ansatte som følge av etter/videreutdanning blir innplassert i stillingskode med høyere avlønning, kan ikke kreve forhandlinger etter HTA 4.2.4.

Ansatte skal få lønnsmessige uttelling fra det tidspunktet det avtalte utdanningsforløpet er gjennomført og bestått i sin helhet. Utgiftene til dette skal dekkes av virksomhetenes driftsbudsjett, med unntak av de årene det er lokal forhandlinger. Ved slike tilfeller skal kostnadene ved etter- og videreutdanning dekkes fra lokal pott.

Fellesnemnd Nye Lyngdals behandling 29.08.2019:

Fellesnemnda vedtok enstemmig forslag til vedtak med følgende endring i ordlyd til punkt 4.1 i de lønnspolitiske retningslinjene: Kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Ansatte skal gis lønnsmessig uttelling for relevant etter- og videreutdanning etter HTA 4.2.4, forutsatt at utdanningen er ihht til kompetanseplan og avtalt med leder på forhånd. Utdanningen skal være relevant for den stillingen vedkommende har og utdanningstiltaket skal være gjennomført i sin helhet.

Kompetansetillegg for fullført kompetansegivende utdanning gis for ansatte i HTA kap.4 som et tillegg utover fastsatt garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet. Tillegget justeres for faktisk stillingsstørrelse.

Ansatte kan ikke motta lønnsmessig uttelling for den samme kompetansen flere ganger. Ansatte som følge av etter/videreutdanning blir innplassert i stillingskode med høyere avlønning, kan ikke kreve forhandlinger etter HTA 4.2.4.

Ansatte skal få lønnsmessige uttelling fra det tidspunktet det avtalte utdanningsforløpet er gjennomført og bestått i sin helhet. Utgiftene til dette skal dekkes av virksomhetenes driftsbudsjett, med unntak av de årene det er lokale forhandlinger. Ved slike tilfeller skal kostnadene ved etter- og videreutdanning dekkes fra lokal pott.

Fellesnemnd Nye Lyngdals vedtak 29.08.2019:

Dokumentet *Lønnspolitiske retningslinjer for nye Lyngdal* gjøres gjeldende med følgende endring i ordlyd til punkt 4.1. (forut for tabell) Kompetansegivende etter- og videreutdanning:

Ansatte skal gis lønnsmessig uttelling for relevant etter- og videreutdanning etter HTA 4.2.4, forutsatt at utdanningen er ihht til kompetanseplan og avtalt med leder på forhånd. Utdanningen skal være relevant for den stillingen vedkommende har og utdanningstiltaket skal være gjennomført i sin helhet.

Kompetansetillegg for fullført kompetansegivende utdanning gis for ansatte i HTA kap.4 som et tillegg utover fastsatt garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet. Tillegget justeres for faktisk stillingsstørrelse.

Ansatte kan ikke motta lønnsmessig uttelling for den samme kompetansen flere ganger. Ansatte som følge av etter/videreutdanning blir innplassert i stillingskode med høyere avlønning, kan ikke kreve forhandlinger etter HTA 4.2.4.

Ansatte skal få lønnsmessige uttelling fra det tidspunktet det avtalte utdanningsforløpet er gjennomført og bestått i sin helhet. Utgiftene til dette skal dekkes av virksomhetenes driftsbudsjett, med unntak av de årene det er lokale forhandlinger. Ved slike tilfeller skal kostnadene ved etter- og videreutdanning dekkes fra lokal pott.

SAKSORIENTERING

De lønnspolitiske retningslinjene er en del av kommunens helhetlige arbeidsgiverpolitikk. Formålet med dokumentet er å bidra til å oppnå kommunens overordnede mål om å være en attraktiv arbeidsplass. Samtidig skal lønnsfastsettingen være forutsigbar for den enkelte ansatte, arbeidstakerorganisasjonene og ledere. De lønnspolitiske retningslinjene skal også bidra til å ha et godt og effektivt forhandlingsklima mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

Gjeldende lov- og avtaleverk ligger til grunn for kommunens lønnspolitikk. Hovedtariffavtalen (HTA) er den avtalen som i størst utstrekning fastsetter rammene for kommunens lønnspolitikk. Lokale avtaler og forhandlinger kan ikke endre sentralt fastsatte avtaler eller være i strid med lovverket.

Status

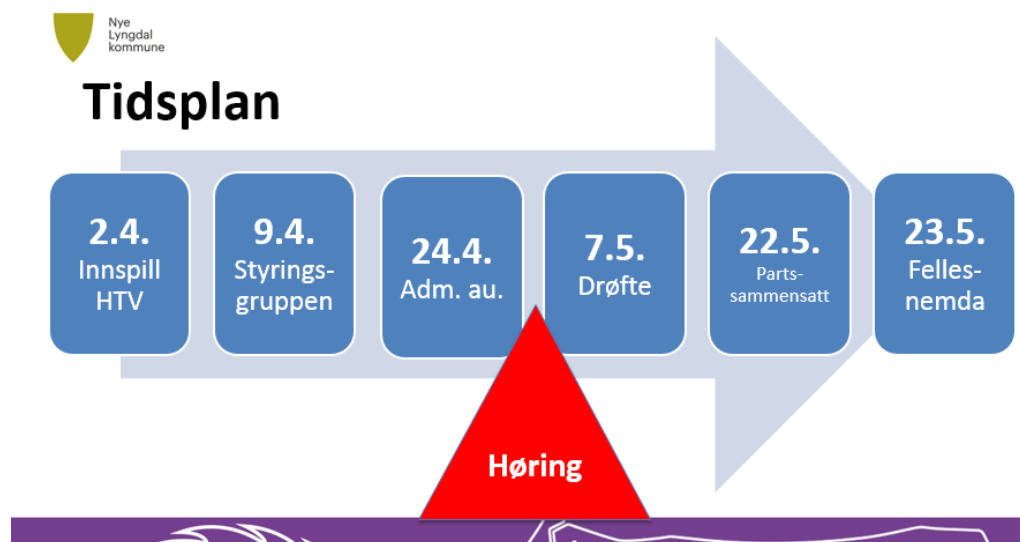
Harmoniseringen av lønnsnivåer ble påbegynt allerede høsten 2018 da det var felles samarbeidsmøte mellom Audnedal og Lyngdal for å bli enige om prioriteringer for lønnsoppjøret. Det ble imidlertid ikke gjennomført felles lokale forhandlinger.

Dette året er arbeidsgiver- og arbeidstakersiden enige om å gjennomføre felles lokale forhandlinger høsten 2019. Dette for å harmonisere lønnsnivåene ytterligere før sammenslåingen finner sted

Retningslinjene bidrar til å sette klare rammer for forhandlingene, og vil gi alle involverte en felles forståelse for hvordan lønn fastsettes.

Prosess

Arbeidet med utarbeidelse av de lønnspolitiske retningslinjene er i sammenslåingsprosessen lagt til delprosjektet for arbeidsgiverpolitikk og avtaler. Styringsgruppen for dette delprosjektet har nedsatt en egen arbeidsgruppe som har ansvaret for arbeid med lønns- og avtalevilkår for ny kommune. Etter at faggruppen har arbeidet frem sitt forslag, kan prosessen sammenfattes slik;



Faggruppen hadde møte med alle hovedtillitsvalgte (HTV) i kommunene 2.4. for kort gjennomgang av prosess og tidsplan. HTV fikk i forkant av dette møtet tilsendt dokument hvor alle innspillene fra arbeidstakerorganisasjonene var samlet. Ny og siste frist for skriftlige innspill i forkant av drøftingsmøte ble satt til 22. april. Etter fristen fikk alle HTV tilsendt oppdatert dokument.

Fag- og styringsgruppens foreløpige forslag til lønnspolitiske retningslinjer ble behandlet av administrativt arbeidsutvalg i møte 24.4.9. Forslaget gikk deretter til høring, med frist for skriftlige tilbakemelding innen 6.5. HTV hadde mulighet for å gi innspill og kommentarer i løpet av drøftingsmøtet 7.5.19.

Den politiske behandlingen av de lønnspolitiske retningslinjene er av politisk arbeidsutvalg satt til 22.5 (partssammensatt utvalg) og 23.5 (fellesnemnda).

Målsettinger for lønnspolitikken

Lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å bidra til å oppnå kommunens overordnede mål. Den lønnspolitikken som føres skal vektlegge både formelle og innsatsbaserte kriterier, og skal blant annet bidra til å:

- beholde, utvikle og rekruttere ettertraktet arbeidskraft
- motivere og synliggjøre ansatte gjennom økt fokus på lønn for ansvar, innsats, kvalitet og utvikling.
- motivere og gi uttelling for relevant kompetanseheving og videreutdanning
- fremme og ivareta likestilling
- motivere til mer heltid

Kommunens lønnspolitiske retningslinjer skal på en kjønnsnøytral måte motvirke lønnsmessige skjevheter som ikke kan forklares med stillingens innhold, individuelle kvalifikasjoner, jobbutførelse, markedssituasjon eller andre særlige forhold.

I drøftingsmøter er arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden enige om at disse målsettingene skal legges til grunn.

Lønnsnivå

Lyngdal kommune skal til enhver tid ha et lønnsnivå innenfor de ulike stillingskategoriene som er konkurransedyktig med sammenlignbare virksomheter uten å være lønnsledende.

Særlig markedsutsatt personell kan, av hensyn til særlige utfordringer med å rekruttere og/eller beholde kvalifisert arbeidskraft, vurderes spesielt. Ved behov skal partene diskutere markedsmessige forhold og vurdere hvilke stillingsgrupper som særlig er utsatt for rekrutteringsutfordringer.

De lønnspolitiske retningslinjene er også tydelig på hvilke vurderingskriterier som skal belønnes der det er behov for særskilt avlønning for å rekruttere og/eller beholde ansatte. I kap. 3.1. står det i retningslinjene:

Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansatte kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Lyngdal kommune legger til grunn at lønn konkret kan vurderes ut fra den innsatsen arbeidstakere har lagt for dagen. Konsekvensen av slike individuelle vurderinger er at personer som i utgangspunktet har samme grunnlønnsplassering eller har samme funksjon, kan lønnes ulikt.

Ved individuell vurdering av lønn kan følgende kriterier tillegges vekt ved lønnsfastsettelsen:

- Ansvar og oppgaver som går ut over normalstilling, herunder kompleksiteten i arbeidsoppgavene
- Initiativ og evne til endrings- og utviklingsarbeid
 - Digital kompetanse og framtidsrettet utvikling av eget fagfelt
 - Gjennomføringsevne jf forbedrings-, omstillings- og utviklingsarbeid, også tverrfaglig
 - Aktivt engasjement for å skape et godt arbeidsmiljø
- Resultatorientering og måloppnåelse
 - God struktur og resultater som bidrar til å oppnå kommunens virksomhetsplaner og mål

En slik klargjøring tydeliggjør hva som nye Lyngdal kommune anser som særlig viktige egenskaper hos den enkelte medarbeider.

VURDERING

Det er ønskelig at lønnsnivåene i dagens to kommuner harmoniseres så raskt som mulig slik at den enkelte ansatte fra og med 1.1.2020 opplever størst mulig grad av likebehandling. En slik

harmonisering må imidlertid skje noe gradvis. I tariffoppgjøret 2019 signaliseres det at kommunene vil få en større lokal pott i 2020 for å utjevne lønnsnivået i kommunene.

Dokumentet, slik det foreligger, anses for å være et brukervennlig redskap for både ansatte og tillitsvalgte. Man kan for eksempel selv finne *hvilke* funksjoner som gir lønnsmessig uttelling og finner klare retningslinjer for kompensasjon ved videreutdanning. Nivåene på de ulike funksjonen blir imidlertid fastsatt i forhandlingsmøter mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Det anses for å være en svært viktig milepæl i delprosjektet for arbeidsgiverstrategi og avtaler å få de lønnspolitiske retningslinjene til politisk behandling.

KONKLUSJON

De foreslåtte lønnspolitiske retningslinjene er i sin helhet vedlagt denne saken. Det er disse retningslinjene og dokumentet i sin helhet som det er ønskelig at fellesnemnda gir sin tilslutning til.

Vedlegg

- 1 Dokument - lønnspolitiske retningslinjer