



Meråker
kommune

Lønnspolitiske retningslinjer

for

Meråker kommune

01.06.2024



1. Innledning

I hovedtariffavtalen fremgår det at lønssystemet forutsetter lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte jf. HTA kap.3 punkt 3.2. Arbeidsgiver skal ta initiativ til regelmessig revidering av egen lokal lønnspolitikk. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det innebærer at det ikke nødvendigvis må være enighet om alle forhold i retningslinjene.

Det skal være en sammenheng mellom kommunens mål, og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel og 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.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

2. Rammer

De lønnspolitiske retningslinjene tar utgangspunkt i Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA) og andre sentrale avtaler. Dersom det er forhold i Meråker kommunes lønnspolitiske retningslinjene som bryter med disse, så vil det være HTA og HA sine bestemmelser som gjelder.

Kommunens verdier i samfunnsplanen legges også til grunn for den kommunale lønnspolitikken. Dette betyr at den enkeltes etterlevelse av verdiene, samt de etiske retningslinjene også vil være et vurderingselement i den lokale lønnsdannelsen.



ÆRLIGHET



RAUSHET



ENGASJEMENT



RESPEKT



3. Prinsipper for lønnsvurdering

I Meråker kommune skal:

- vi være konkurransedyktig på lønn slik at vi rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse og gode personlige egenskaper
- lønn stå i forhold til ansvar, myndighet, realkompetanse og utdanningskrav
- lønn fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn behandles likt i vurdering av lønn og avansement.
- lønn vurdert etter innsats og resultat baseres på vurderingskriterier som er kjent.
- krav til endring og fleksibilitet hos alle ansatte vil være normalsituasjonen da kommunen er i stadig forandring
- de lønnspolitiske retningslinjene skal underbygge en god personalpolitikk
- vi være konsekvent, systematisk og rettferdig i fastsetting av individuell lønn og lønnsnivå.
- lønn være ett av flere virkemidler for å fremme vedtatte satsningsområder i kommunen, og virke stimulerende til ekstra innsats.

Lønnsutvikling

Plassering i lønnskapittel skal ikke ha betydning for lønnsutviklingen over tid. Det tilstrebes lik lønnsutvikling i kap. 3, 4 og 5.

Leders vurderinger i forbindelse med lokale forhandlinger

I tillegg til eventuelle sentrale føringer skal det ved lønnsfastsettelse i lokale forhandlinger blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. I denne sammenhengen er det viktig at arbeidsgiver (ledere med personalansvar) gjennomfører medarbeidersamtaler, hvor det blir ført en dialog vedr. arbeidssituasjonen, arbeidsoppgaver, samarbeidsforhold, arbeidsmiljø, arbeidsmål, ansvarsfordeling, myndighetsområde, opplæring, personlig utvikling m.m. Det er også en fordel om arbeidsgiver kan presisere hvilke personlige egenskaper som vektlegges for den enkelte medarbeider.

Arbeidsgiver må tydeliggjøre hvilke mål som skal oppnås, rolleforståelse, og hver enkelt ansatt vil da kunne ha større muligheter til å påvirke sin egen lønn gjennom innsats og resultater. Ved behov kan det være formålstjenlig med underveisvurderinger inkludert veiledning som hjelp til måloppnåelsen. Her kan både arbeidstaker og arbeidsgiver ta initiativ.

Personlige egenskaper/vurdering av faglige egenskaper:

Den ansattes evne til å utøve det «fag» stillingen innebærer og hvordan disse kunnskaper og praktiske ferdigheter blir delt med andre ansatte. Faglig dyktighet betyr også at medarbeideren har kompetanse til å prioritere riktig arbeidsoppgave og gjennomføre dem.

Videre går det på egenskaper knyttet til personen (personlige egenskaper) f.eks. evne til samarbeid, lojalitet, kontaktevne, beslutsomhet, serviceinnstilling, initiativ, fleksibilitet m.m.



Til slutt vil det alltid være en subjektiv og helhetlig vurdering fra nærmeste leder i forhold til den ansattes faglige og personlige egenskaper som blir avgjørende for hvordan du som ansatt blir vurdert i lokale forhandlinger.

Meråker kommune ønsker å utdype litt mer hva en mener med: stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør m.m.

Stillingens kompleksitet: Dette er hvilke krav som stilles til stillingens ansvar, evt. beslutningsrett, oppgaver, planlegging og organisering, problemløsning, kompliserte vurderinger samt krav til kvalifikasjoner.

Kompetanse: For de fleste stillinger kreves det kompetanse i form av en spesiell fagutdanning, høyskole/universitetsutdanning, spesialistkompetanse (utover spesialutdanning) mv. for å inneha en stilling. Kompetanse blir vurdert ved ansettelse. Utdanning/etterutdanning skal være relevant for stillingen for å gi uttelling i form av lønn. Relevant realkompetanse kan også vektlegges i denne sammenhengen.

Det gis ikke eget kompetansetillegg for leder, da lederlønninger vurderes ut fra et helhetlig perspektiv og i henhold til inngått lederavtaler.

Ansvar – «myndiggjorte medarbeidere»: Det blir forventet at ansatte viser evne og vilje til å påta seg nye oppgaver innfor stillingens ansvars- og funksjonsområde. Videre at en har vilje og evne til å ta selvstendige og løsningsorienterte grep i arbeidet. Det forventes også at arbeidstakeren viser ansvar for faglig og personlig egenutvikling, innenfor de rammer og ressurser som arbeidsgiveren gir.

Arbeidsinnsats: Arbeidstakerne må kunne bruke sin kompetanse og erfaring innenfor sitt ansvars- og funksjonsområde. Det blir forventet selvstendig og målrettet innsats, samt at arbeidstiden utnyttes effektivt.

Videre vil synlig/målbar arbeidsinnsats og faktiske oppnådde resultat i forhold til enhetens arbeidsoppgaver, være et kriterium for lønnstillegg ved lokale forhandlinger.

Initiativ og omstilling: Betyr at en er i stand til, og har vilje til å gjøre andre oppgaver dersom dette er riktig når det gjelder å nå virksomhetens mål. At en tilpasser seg i forhold til endringer i den teknologiske og organisatoriske utviklingen. Det forutsettes at arbeidsgiver tilrettelegger for utvikling og læring. Initiativ som bidrar til å forenkle og effektivisere eksisterende rutiner og arbeidsoperasjoner, skal verdsettes.



4. Kriterier for lønnsfastsetting

Hjemmel i Hovedtariffavtalen	Kriterier i Hovedtariffavtalen	Lokale kriterier/merknader
Kap.3.4.2 Enhetsledere Ledere er de som har selvstendig delegert ansvar for personal, økonomi og fag.	<ul style="list-style-type: none">❖ Endret ansvarsområde❖ Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål.❖ Utøvelse av lederskap❖ Betydelige organisatoriske endringer❖ Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft❖ Kompetanse	Reell lønnsmessig kompensasjon for ansvar, merarbeid og kompetanse. Stillingens kompleksitet: <ul style="list-style-type: none">❖ budsjettets størrelse❖ overholdelse av budsjetttrammen❖ antall ansatte❖ ulike fag❖ antall tjenestemottakere❖ pålagt utviklingsarbeid, HMS❖ medarbeideroppfølging❖ digitalisering❖ oppfølging av egen lederavtale❖ aktivt videreutvikle kommunens organisasjonskultur❖ implementere prinsippene for styring og ledelse.
Kap. 4 – jfr. 4.A.1 Arbeidstakere som i hovedsak får sin lønn fastsatt gjennom sentrale forhandlinger, m/mulighet for lokale tillegg etter forhandlinger	Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens <ul style="list-style-type: none">❖ kompleksitet❖ den enkelte ansattes kompetanse❖ ansvar❖ innsats❖ resultatoppnåelse Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.	<ul style="list-style-type: none">❖ Oppgaver i stillingen som i vesentlig grad går ut over normalinnholdet i stillingen❖ Arbeidstakeren gjør en svært god jobb i forhold til dem vedkommende naturlig kan sammenlignes med❖ Arbeidet foregår under svært vanskelige/ utfordrende forhold sammenlignet med det som er normalt for stillingen❖ Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte❖ Utviser fleksibilitet og endringsvilje
Undervisningspersonalet i skole	Lønnsfastsettelse og innplassering skal skje i samsvar med kompetanselønssystemet	
Kap. 5.1 – jfr. 5.0 Arbeidstakere som i sin helhet får sin lønnsutvikling fastsatt lokalt	Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens <ul style="list-style-type: none">❖ kompleksitet❖ den enkelte ansattes kompetanse❖ ansvar❖ innsats❖ resultatoppnåelse❖ Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft	<ul style="list-style-type: none">❖ Oppgaver som i vesentlig grad går ut over normalinnholdet i stillingen❖ Arbeidstaker påtar seg eller søker aktivt nye oppgaver og ansvar❖ Arbeidstaker er en pådriver for godt samarbeid internt og/eller eksternt❖ Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte❖ Utvikling av nyttig formal- eller realkompetanse



Meråker kommune

Stillingsbeskrivelser vil være et nyttig hjelpemiddel i forbindelse med lønnsvurderinger og lønnsforhandlinger, samt klargjøre den enkeltes rolleforståelse.

Åpenbare skjevheter: Åpenbare skjevheter kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse, eller mellom grupper av ansatte. Dette kan også være individuelle lønnsforskjeller som utilsiktet har utviklet seg over tid og som ikke skyldes faktiske ulikheter i ansvar, kompetanse, innsats og prestasjoner eller forhold som ligger utenfor arbeidsgiveres myndighetsområde.

Markedsmessige forhold: Avhengig av markedet, vil det i noen tilfeller være ansatte som må lønnes høyere for at kommunen skal kunne konkurrere med det private eller andre offentlige etater.

Lønnsmessige relasjoner: Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av relasjoner mellom stillinger/ansatte, med bakgrunn i ansvar/kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse.

Rettferdig lønn

- Lønn skal avspeile krav om kompetanse, ansvar, arbeidsområde, planlegging og organisering og kompliserte vurderinger.
- Personlig innsats og dyktighet skal vektlegges. Det forventes selvstendig og målrettet innsats.
- Arbeidstakerne må kunne samarbeide om gode løsninger uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger. Arbeidstakerne må kunne dele sine kunnskaper med kollegaer og andre samarbeidspartnere (raushet).
- Engasjement (samarbeidsskapende og miljøskapende) som resulterer i gode tiltak skal vurderes positivt ved lokal lønnsfastsetting.
- Fastsetting av lønn skal være kjønnsnøytral, livsfasenøytral og sikre lik lønn for likeverdig arbeid.
- Erfaring og kontinuitet skal vektlegges.

Fleksibel, nytenkning, utvikling

- Det forventes at arbeidstakerne tilpasser seg endringer i den teknologiske og organisatoriske utviklingen, herunder viser evne og vilje til å påta seg nye arbeidsoppgaver.
- Det forventes at arbeidstakerne viser ansvar for faglig og personlig utvikling innenfor de ressurser og rammer som arbeidsgiveren gir, jfr. kompetanseplan.
- Det forventes at arbeidstakerne viser en fleksibel holdning i forhold til arbeidsoppgaver og tidsbruk i utviklingen av avdelingen.
- Når medarbeidere har en aktiv innstilling til å øke kvalitet og service innen sitt arbeidsfelt, skal dette vurderes positivt.

Lojalitet

Det forventes at arbeidstakerne (ærlighet og respekt):

- Følger gjeldende lover, forskrifter, avtaler og retningslinjer.
- Retter seg etter politiske vedtak, administrative beslutninger og individuelle arbeidsplaner.



Meråker kommune

- Melder fra til sin leder om evt. vesentlige endringer i forutsetningene for å yte gode og effektive tjenester.
- Arbeider for å oppfylle vedtatt kommuneplan, økonomiplan og budsjett.

Rekruttering, ta vare på og seniortiltak

- Ved utlysning og tilsetting kunne tilby lønn som ligger på rett markedsmessig nivå.
- Ved rekruttering skal kommunen så langt som mulig kunne tilby hele stillinger, alternativt større stillingsbrøker. Særskilt gjelder dette for helsefaglig personale.
- Kommunen skal være villig til å sette i verk særskilte tiltak for å rekruttere/holde på personale som er særlig konkurranseutsatt.
- Vurdere tiltak for å holde på seniormedarbeiderne fram til pensjonsalderen.

Krav til lederstillinger

I tillegg til de generelle kravene som gjelder for alle arbeidstakerne stilles det spesielle krav til ledere. Generelt må ledere kunne:

- Motivere og legge til rette for at den enkelte medarbeider skal utvikle sin kompetanse.
- Etablere og utvikle samarbeid bygd på åpenhet, tillit og medvirkning.
- Aktivt følge opp langtidssykefravær med tanke på attføring, rehabilitering og omplassering.
- Organisere og fordele arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt.
- Planlegge å lede aktiviteten i samsvar med vedtatt kommuneplan, økonomiplan og budsjett.
- Opptre synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, og vise forståelse for politiske prosesser og vedtak.
- Ha god dialog med tillitsvalgte.
- Ledere blir vurdert etter størrelsen på avdelinga og omfanget av det ansvaret en har. Ved fastsettelse av lønn vektlegges bl.a. personal- og arbeidsledelse, ansvar for økonomiske/materielle ressurser, ansvar for mennesker og sammensatte ansvarsområder.
- Ledere kan og bli vurdert etter kvaliteten på de tjenestene avdelingen yter.
- Nivå på lederlønn må være konkurransedyktig i markedet.
- Ledere skal som hovedregel lønnes høyere enn medarbeiderne sine. Unntak er det som er nevnt i hovedtariffavtalens fellesbestemmelser i § 3.4, dvs. spesialavtaler.

5. Arbeidsgivers rolle ved lønnsfastsettelse

Lønnsfastsettelse ved tilsetting

I Meråker kommune er tilsettingsmyndigheten videredelegert fra kommunedirektøren til personalleder, sektorsjefer og enhetsledere. Ledere med tilsettingsmyndighet kan fastsette lønn i henhold til tariff for ansatte i kap.4. For medarbeidere i kap.3 og 5 kan leder fastsette lønn inntil det tidligere stillingsinnehaver hadde. Utover dette, er det kommunens lønns- og forhandlingsutvalg som fastsetter lønn. Det er også Lønns- og



forhandlingsutvalget som er arbeidsgivers representant ved de lokale lønnsforhandlingene og ved forhandlinger etter de andre hjemlene i HTA`s kap. 3, 4 og 5. I Meråker kommune er det kommunedirektøren som er arbeidsgivers Lønns- og forhandlingsutvalg.

Nytilsatte arbeidstakere blir som hovedregel ikke vurdert ved de lokale lønnsforhandlingene det samme året som de tiltrer i ny stilling. Dette på grunn av at lønn allerede er vurdert i forbindelse med tilsettingen.

6. Hvordan foregår lokale forhandlinger- lokal prosedyre

Meråker kommune følger HTA – vedlegg 3 om «retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk».

Drøftingsmøte(r):

Arbeidsgiver kaller inn til drøftingsmøte(r) før lokale forhandlinger: Følgende blir drøftet:

- Sentrale føringer
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte.
- Lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter. For eksempel viktige kompetanse, problemer med å rekruttere enkelte yrkesgrupper m.m
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene.
- Beregning av den lokale potten.
- Forhandlingsutvalgenes sammensetning
- Tidsplan og fremdrift for de lokale forhandlingene gjennomgås og fastsettes.
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultatet.

7. Beskrivelse av nåværende lokal lønnspolitikk

Lokale funksjonstillegg

Bruk av funksjonstillegg for spesielle ansvarsområder knyttet til bestemte stillinger, kan vurderes. Tilleggene gis for den perioden en ansatt ivaretar funksjonen. I det øyeblikk en går ut av funksjonen faller tillegget vekk. Dersom man har slike tillegg, framgår disse av egen liste/vedlegg.

Lokale tillegg for relevant videreutdanning

Kompetanse vektlegges ved lønnsfastsetting. Hver sektor skal ha en kompetanseplan som peker på satsningsområdene for videreutdanning og kompetansehevede tiltak. Dette vil skape forutsigbarhet for arbeidstakere som vurderer utdanning.



Meråker kommune

Det forutsettes at arbeidstaker avklarer følgende med sin leder før oppstart av videreutdanning:

- Er studiet/kompetansehevingen relevant og ønsket fra arbeidsgivers side?
- Økonomisk støtte til dekning av utgifter?
- Bruk av arbeidstid?
- Lønnskompensasjon etter fullført utdanning?
- Bindingstid?

Dersom overnevnte kriterier er oppfylt, gir dokumentasjon på fullført relevant videreutdanning følgende lønnstillegg:

30 studiepoeng: 10.000,-

60 studiepoeng: 20.000,-

90 studiepoeng: 30 000,-

Tilleggene gis i de lokale forhandlingene, dersom det er år uten lokale forhandlinger gis tillegget med virkning fra den 1. i påfølgende måned etter at dokumentasjon på fullført utdanning er innlevert. Dersom økt kompetanse fører til endring av stillingsgruppe som gir høyere lønn, skal det ikke gis ytterligere lønnskompensasjon (følger da stigen).

Disse tilleggene gis for fullført og bestått relevant videreutdanning. Etter at garantilønnbestemmelsen kom 01.07.2019 har enkelte arbeidstakere som tidligere har fått tillegg for kompetanse fått denne inn i sin garantilønn.

Retningslinjer for

Avlønning av studenter i høyskolestudium

Leder må alltid ta en vurdering om studentens oppnådde kompetanse er relevant for den jobben vedkommende skal utføre.

- Når studenten ikke har fast stilling i kommunen: (eks. ferie-/tilkallingsvikarer)
Når dette er tilfelle, lønnes studenten som ufaglært inntil halvgått studium.
Når dokumentasjon for halvgått studium er levert, lønnes studenten som fagarbeider (0 års ans).
Studenten får stillingsbenevnelse student, med kode 6574.
- Studenten har stilling i kommunen og studerer ved siden av.
Når dokumentasjon for halvgått studium er levert, lønnes den ansatte/studenten som i forrige punkt, dersom det er hensiktsmessig for den ansatte. Studenten beholder sin opprinnelige stillingsbetegnelse og lønn dersom dette gir høyere enn fagarbeider med 0 års ans.

Stillingskode 6574 er knyttet opp til off.kode 6572 assistent, men opp mot lønnsgruppe B, fagarbeider lønn.

Det er i begge punktene over en forutsetning at alle eksamener er bestått og at utdanning er relevant for den type stilling de skal jobbe i.



Lærerstudenter

- Lønn etter stillingskode 7960 – undervisningsstilling uten godkjenning til endelig vitnemål foreligger
- Lønnes etter studiepoeng

8. Revidering av de lønnspolitiske retningslinjene

Retningslinjene revideres annethvert år av administrasjonen og de tillitsvalgte.

9. Hvordan gjøre retningslinjene kjent

Kommunedirektøren orienterer ledere og tillitsvalgte om de vedtatte retningslinjene. Retningslinjene sendes ut til alle ansatte i kommunen, og vil også være tilgjengelig på kommunens intranett.



Vedlegg: Lokale funksjonstillegg.

Tilleggene er for tiden slik:

a) Kontaktlærer	kr	23 700,-
b) Samlingsstyrere kunst og håndverk	kr	12 000,-
« natur og miljø	kr	4 000,-
« kroppsøving	kr	12 000,- (deles ved flere)
« musikk	kr	4 000,-
« mat og helse	kr	8 000,-
c) Elevrådskontakt	kr	9 600,-
d) IKT-kontakt	kr	11 200,-
e) Formell stedfortrederfunksjon for enhetsleder	kr	15 000,-
f) Formell stedfortrederfunksjon for sektorsjef	kr	20 000,-
g) Formell stedfortrederfunksjon for kommunedirektør	kr	25 000,-
h) Gruppeledere helse, pleie og omsorg	kr	10 000,-
i) Gruppeledere helse, pleie og omsorg nattevakt, hjemmehjelp og renhold	kr	5 000,-
j) Syn- og hørselskontakter	kr	5 000,-
k) Forflytningsveiledere	kr	2 000,-
l) Veileder lærlinger	kr	10 000,-
m) Leder kriseteam	kr	10 000,-

ABC-tillegg gis i de lokale forhandlingene, dersom det er år uten lokale forhandlinger gis tillegget med virkning fra den 1. i påfølgende måned etter at dokumentasjon på fullført utdanning er innlevert

Særskilt om «sikringsbestemmelser»:

Pedagogisk ledere i stillingskode 7637, jf. merknad til stillingskoden i HTAs vedlegg 1. Pedagogisk leder i stillingskode 7637 skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen 6709 barnehagelærer. Dette betyr at de som er plassert i stillingskoden 7637 pedagogisk leder skal avlønnes høyere enn den garantilønn vedkommende hadde hatt krav på dersom vedkommende hadde vært innplassert i kode 6709 barnehagelærer. Det er arbeidsgiver som fastsetter størrelsen på lønnstillegget for pedagogisk leder («ped.ledertillegget»). Tillitsvalgte skal være informert om denne lønnsfastsettelsen for pedagogiske ledere i kommunen. Meråker kommune fastsatte dette til 15 000 kr, lagt inn i vedkommende sin grunnlønn.