



Lønnspolitisk plan

Hva er endret i siste versjon?

Redaksjonelle endringer etter drøfting i MBM 27.04.21

Formål (Hensikten med prosedyren)

Lønnspolitisk plan skal være et hjelpemiddel for ledere, tillitsvalgte og ansatte for å skape forutsigbarhet og tydelighet i forhold til når og hvordan lønnsharmonisering og lønnsforhandlinger skjer i Tønsberg kommune.

Omfang/Virkeområde (Hvem skal bruke prosedyren)

Leder HR utvikling og rådgivning, kommunalsjefer, virksomhetsledere og hovedtillitsvalgte

Ansvar

Lønnsharmonisering og lokale lønnsforhandlinger gjennomføres med leder for HR utvikling og rådgivning og hovedtillitsvalgte som parter. Leder HR utvikling og rådgivning er forhandlingsleder.

I en rekrutteringssituasjon der det er aktuelt å forhandle på lønn skal virksomhetsleder konferere med leder HR utvikling og rådgivning og oppfølgende kommunalsjef.

Aktivitet/beskrivelse

Innledning

Kartleggingsarbeidet har vist at det er en rekke lønnsforskjeller mellom Re og Tønsberg kommuner. Lønnspolitisk plan må derfor legge til rette for en lønnspolitikk med mål om lik lønn for likt arbeid. Videre bør lønnen gjenspeile oppgaver, kompetanse og ansvar.

Prosjekt nye Tønsberg signerte en omstillingsavtale mellom partene i mai-2018. I avtalens pkt. 5.1, Lønn og godgjøring, heter det:

«Kommunene vil frem mot 1. januar 2020 samarbeide med tanke på harmonisering av lønnsnivåene. Det skal utarbeides en lønnspolitisk plan for den nye kommunen, med sikte på harmonisering av lønn»

Mål

Nye Tønsberg kommune etableres pr. 01.01.20. I politisk plattform for sammenslåingsarbeidet står det at nye Tønsberg kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver og hvor ansatte skal ha kompetanse som samsvarer med oppgavene kommunen er satt til å løse. Dette er presisert ytterligere:

«Nye Tønsberg skal ha en tydelig, raus og inkluderende arbeidsgiverpolitikk og legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomhetene. Arbeidsgiverpolitikken skal utvikle og sikre at ledere og ansatte er i stand til å realisere

den nye kommunens mål, og den skal sikre en brukerorientert kultur med kompetente, initiativrike og stolte ansatte.»

Videre står det:

«Nye Tønsberg skal ikke være lønnsledende hverken når det gjelder lederlønninger eller godtgjøring til folkevalgte.»

For å være en attraktiv arbeidsgiver med riktig kompetanse på riktig sted, er det en forutsetning at nye Tønsberg kommune etablerer en lønnspolitikk med konkurransedyktig lønn. Målet er å sikre at kommunen både rekrutterer og beholder kompetente ansatte innenfor de ulike virksomhetsområdene.

Del 1 LØNNSHARMONISERING - KOMMUNESAMMENSLÅING

Det har vært gjennomført en kartlegging av lønnsnivået i begge kommuner i løpet av 2018 og 2019. Kartleggingen viser at det er likhet innenfor noen områder og relativt store forskjeller på andre områder. Overordnet kan lønnsforskjellene oppsummeres på følgende måte:

- lederlønningene er høyere i Tønsberg enn i Re, bortsett fra for avdelingsledernivået i helsevirksomhetene
- kap 4-gruppene har høyere lønn i Re enn i Tønsberg fordi Re kommune har hatt egne lønnsstiger for både fagarbeidere og høyskoleutdannede

Sentralt oppgjør i kap 4 og lokale forhandlinger i kap 3 har redusert ovennevnte lønnsforskjeller.

Kartleggingsarbeidet viser at en realistisk lønnsharmonisering koster ca. 4-5 mill. kr.

Definisjon av lønnsharmonisering

Den overordnede definisjonen er at ansatte skal ha lik lønn for likt arbeid.

Tidshorisont for lønnsharmonisering

Det er ikke gjennomførbart å lønnsharmonisere slik at stillinger med likt arbeid som hovedregel har samme lønnsnivå fra 01.01.20.

Tidshorisont for lønnsharmonisering settes til en periode på inntil 5 år uavhengig av stillingskategori og/eller kapitteltilhørighet.

Sentrale oppgjør kan bidra til at denne perioden reduseres, dersom arbeidet med å løfte garantilønnen for både fagarbeidere og høyskoleutdannede fortsetter slik som mellomoppgjøret i 2019 er innrettet.

Lokale forhandlinger kan også bidra til redusert tidshorisont, dersom lønnsharmonisering prioriteres av partene.

Kriterier og prioritering av lønnsharmonisering

Tønsberg Kommune satt av kr 1 mill. kr. for lønnsharmonisering med virkning fra 01.01.2020. Forhandlinger ble gjennomført i henhold til planen.

Begge kommuner har ansatte med personlig avlønning. Det gjelder både for ledere og ansatte innenfor alle stillingskategorier. Personlig lønn kan ikke danne grunnlag for lønnsharmonisering, ref. HTA kap 1, pkt. 3.4.1.

Med bakgrunn i de store forskjellene mellom kommunen må det settes opp en prioriteringsrekkefølge for lønnsharmoniseringen. Følgende prioritering skal gjelde:

- a) De som jobber med samme oppgaver og er fysisk samlokalisert.
- b) Stillingsgrupper hvor kommunen har rekrutteringsutfordringer. Dette gjelder følgende grupper:
 - Sykepleiere
 - Fagarbeidere med rekrutteringsutfordringer
 - Leger
 - Ledere på ulike nivåer
- c) Øvrige

3.4.1 Lønnsharmonisering for toppledelsen

Det er til dels store lønnsforskjeller ved overgang til nye Tønsberg grunnet ulik avlønning av topplederne i henholdsvis Re og Tønsberg kommuner.

Minimumsavlønning for kommunalsjefer bør løftes og gjenspeile delegert myndighet og ansvar. Lønnsforskjeller må påregnes grunnet individuelle forhold som kompetanse, erfaring, ansvar og størrelse på kommunalsjefsområdet, i tillegg til rettigheter gjennom hovedtariffavtalen.

3.4.2 Lønnsharmonisering for virksomhetsledernivået

I utgangspunktet ligger lederlønningene høyere i Tønsberg kommune enn det er i Re kommune.

Lønnsharmoniseringen bør starte innenfor de ulike virksomhetsområdene og prioriteres etter kriterier som er lagt til grunn for lønnsfastsetting i Tønsberg, nemlig størrelse, kompleksitet, geografi, turnus, marked. Kompetanse vurderes alltid i forbindelse med tilsetting.

3.4.3 Lønnsharmonisering for mellomledernivået

Det er forskjeller mellom Re og Tønsberg kommuner ved overgang til nye Tønsberg kommune. Forskjellene for tjeneste- og avdelingsledernivåene er ikke sammenlignbare med øvrige ledernivåer da kommunene har vært ulikt organisert.

Når det gjelder avdelingsledere innenfor helsevirksomhetene, har Re kommune høyere lønn. Styrerne i barnehagevirksomhetene ligger høyere i Tønsberg kommune enn i Re kommune. Innenfor kommunalsjefsområdene, bør lederlønnen gjenspeile størrelse, ansvar, kompleksitet, kompetanse og marked før vurdering av resultat iverksettes

3.5 Lønnsharmonisering for hovedtillitsvalgte

Det refereres til bestemmelsene i hovedtariffavtalen. Lønnsnivået drøftes i de årlige lokale lønnsforhandlinger.

Kap 4 Lønnsharmonisering for ansatte som er innplassert i lønnsstiger

Lønnsharmonisering skal prioriteres i de virksomhetene hvor driften er samlokalisert og innenfor de yrkesgrupper kommunen har rekrutteringsutfordringer.

Tønsberg kommune har rekrutteringstiltak for sykepleiere, slik at de innplasseres tilsvarende lønn for 8 års ansiennitet. Deretter får sykepleierne reelt ansiennitetsopprykk. Re kommune har hatt egne lønnsstiger for både sykepleiere, adjunkter og fagarbeidere. Etter at Re nå har redusert lønnsdifferansen i egne lønnsstiger sammenlignet med lønnsstigen innenfor KS-området, har også Re etablert en rekrutteringslønn for sykepleiere. Disse ulike innretningene i begge kommuner medfører at mange ansatte er innplassert i høyere enn garantilønnen i lønnsstigen. Lønnsforskjellene mellom ansatte i de to kommunene er til dels betydelige innenfor enkelte yrkesgrupper, spesielt gjelder dette for fagarbeidere, sykepleiere og adjunkter.

Lønnsharmoniseringen slik at kommunen skal betale lik lønn for likt arbeid vil nødvendigvis ta noe tid. Det anbefales at kommunen bestreber seg på å gjennomføre lønnsharmoniseringen innenfor en tidsramme på inntil 5 år. Det er en forutsetning for å gjennomføre dette at kommunen bruker de mulighetene lokale lønnsforhandlinger gir, samt vurderer om det kan være grunnlag for å avsette noe midler til å justere urimelige skjevheter.

Kap 5 Lønnsharmonisering

Lønnsharmonisering innen kap. 5 er utfordrende. Dette begrunnes med at arbeids og ansvarsområdene ikke er direkte sammenlignbare. Ev. lønnsharmonisering må vurderes nærmere når ny organisasjon har satt seg og må inngå i de årlige lønnsforhandlingene. For enkelte grupper, for eksempel leger med kommunale oppgaver er det enklere, hvor arbeidsoppgaver er like mens avlønningen til dels er veldig ulik. Dette ble vurdert innenfor den avsatte potten til lønnsharmonisering pr. 01.01.20. Lønnsharmoniseringsarbeidet fortsetter i henhold til avtalt plan.

Særskilte forhandlinger høsten 2019 ble gjennomført med virkning fra 01.01.20:

I tillegg til avsatte midler til lønnsharmonisering, ble det avsatt ytterligere 1,6 mill. kr. inkl. sos.utg. til særskilte lønnsforhandlinger.

Hovedtyngden av ansatte fikk sitt nåværende arbeidsforhold videreført inn i den nye kommunen uten endringer.

En rekke stillinger har i forbindelse med etableringen av nye Tønsberg fått vesentlig endringer i sitt arbeids og ansvarsområde med virkning fra 01.01.20.

En del av disse ble direkte innplassert med begrunnelse i at stillingene ikke ble vesentlig endret, for eksempel gjelder dette stedbundne enheter som den enkelte skole, den enkelte barnehage. Lønnsforskjeller mellom de to kommunene må harmoniseres over tid og gjennom årlige forhandlinger.

For noen stillinger er lønnsfastsettelse pr. 01.01.20 foretatt i forbindelse med at stillingen ble utlyst.

Del 2 Lønnspolitisk plan nye Tønsberg Kommune

Lønnsfastsettelse

Den lokale lønnsdannelsen fastsettes gjennom en vurdering ved tilsetting og etter hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser.

Hovedprinsippet for avlønning i nye Tønsberg er:

- Lik lønn for likt arbeid
- Leder skal som hovedregel være høyere avlønnet enn de de er satt til lede, jfr. dog HTA

Lønnsharmonisering er håndtert i henhold til Del 1 i dokumentet.

De ansatte er plassert i tre ulike hovedkapitler.

Stillinger i HTA kap. 3. – Lederavlønning

For stillinger som inngår i dette kapittelet, skjer all lønnsdannelse lokalt.

3.4.1 Lederavlønning – toppledere – nivå 1

Omfatter kommunedirektøren og hans ledergruppe.

3.4.2 Lederavlønning virksomhetsleder og stabsledere – nivå 2

Omfatter ledere som sitter i kommunalsjefenes ledergrupper

- alle virksomhetsledere med delegert fag, personal og økonomiansvar
- alle stabsledere med delegert fag, personal og helt eller delvis økonomiansvar

3.4.3 Lederavlønning tjenesteledere og avdelingsledere – nivå 3 og 4

Omfatter

- alle tjenesteledere med delegert fag, personal og helt eller delvis økonomiansvar
- alle avdelingsledere med delegert fag, personal og helt eller delvis økonomiansvar

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt

Omfatter hovedtillitsvalgte etter HTA

Stillinger i HTA kap. 4 – Sentralt lønns- og stillingsregulativ

Stillinger som omfattes av dette kapittelet får sin ramme fastsatt sentralt gjennom forhandlinger mellom partene. Partene sentralt blir enige om hvor stor del av potten som skal avsettes til lokale forhandlinger. Denne potten kan brukes til grupper av ansatte eller til enkeltansatte. Den delen av potten som brukes til individuell avlønning, skjer etter kriteriene som partene blir enige om.

Stillinger i HTA kap. 5 – Lokalt lønns- og stillingsbestemmelser

Lønnsfastsettelsen for stillinger i dette kapittelet skjer i sin helhet lokalt. Det forutsettes som hovedregel at arbeidstakere har høyere akademisk utdanning for å høre til dette forhandlingskapittelet, dvs. minimum bachelor nivå (180 studiepoeng). Lønnsen fastsettes individuelt og skjer etter HTA kap 5 og ellers de kriterier partene blir enige om.

Lokale forhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger skjer mellom organisasjonene og arbeidsgiver og det er et felles ansvar for de lokale organisasjonene og arbeidsgiver å legge premissene for de lokale lønnsforhandlingene.

Arbeidsgiver har et ansvar for helheten og ivaretar ansatte uten organisasjonstilhørighet.

For at individuell avlønning skal oppfattes som riktig er det viktig å få en felles forståelse om hva som ligger til grunn for lønnsfastsettelsen. Kriteriene må være kjent for alle ansatte.

For arbeidstakere som får all lønn fastsatt lokalt (HTA kap 3 og 5), har partene et felles ansvar for å gjøre lønnskriteriene kjent.

De lokale lønnsforhandlingene skjer sentralt i kommunen mellom rådmannen eller den han bemyndiger, som arbeidsgiver og organisasjonene. Organisasjonene kan avtale seg imellom å forhandle gjennom hovedsammenslutningene LO, YS, UNIO og Akademikerne. Gjennomføringen av forhandlingene avtales mellom de lokale partene.

Ledere kap. 3.4.1 og 3.4.2 topp- og virksomhetsledere

Alle stillingene er omfattet av egen individuell lederavtale.

Utgangspunktet for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling for ledere på disse nivåene er:

- Omfanget av personal og økonomiansvar
- Tønsbergs modell; størrelse, kompetanse, kompleksitet, turnus, geografi, myndighet og marked
- Kriteriene i HTA

Jfr. eget punkt om kriterier for lokale lønnsforhandlinger, se "Kriterier for lokale lønnsforhandlinger".

Lønnsendring skjer med virkning fra 01.01. – dette iverksettes f.o.m. 2021.

Lokale forhandlinger for kap 3 og 5 vil i 2020 ha virkningstidspunkt 01.05.20. Fra og med 2021 er virkningstidspunktet pr 01.01.

Kommunedirektøren får sin lønn fastsatt drøftinger med ordfører, varaordfører og en repr. fra det største opposisjonspartiet etter forutgående drøfting i formannskapet. Ordfører har ansvaret for at slik drøfting skjer.

Kommunalsjefene får sin lønn fastsatt av kommunedirektøren.

Virksomhetsledere får sin lønn fastsatt etter forhandlinger lokalt mellom kommunedirektøren eller den han bemyndiger og organisasjonene.

Ledere kap. 3.4.3 mellomledere

Det opprettes en egen stillingskode for avdelingsledere som knyttes opp mot offisiell stillingskode.

Jfr. eget punkt om kriterier for lokale lønnsforhandlinger.

Tjenesteledere og avdelingsledere får sin lønn fastsatt etter forhandlinger lokalt mellom kommunedirektøren eller den han bemyndiger og organisasjonene.

Lønnsendring skjer med virkning fra 01.01. – dette iverksettes f.o.m. 2021.

Lokale forhandlinger for kap 3 og 5 vil i 2020 ha virkningstidspunkt 01.05.20.

HTA kap 4 lønnsstiger

Lokale forhandlinger er avhengig av om partene sentralt avsetter noe av oppgjøret til lokale forhandlinger. I det sentrale oppgjøret fastsettes også ev. virkningstidspunkt og føringer for de lokale forhandlingene.

Jfr. eget punkt om kriterier for lokale lønnsforhandlinger.

HTA kap. 5 akademikere

Lønnsendring skjer med virkning fra 01.01. – dette iverksettes f.o.m. 2021.

Lokale forhandlinger for kap 3 og 5 vil i 2020 ha virkningstidspunkt 01.05.20.

Jfr. eget punkt om kriterier for lokale lønnsforhandlinger.

Nestleder og stedfortrederfunksjon:

Det opprettes ikke faste nestlederfunksjoner.

Unntak gjøres for stillinger hvor slik funksjon er lovbestemt.

Stedfortredertjeneste følger av HTA kap. 1, §13. Enhver har plikt til å utføre stedfortredertjeneste. Ved lengre fravær foretas konstituering i stillingen, jfr. HTA kap. 1 §13.4.

Ansvars- og funksjonstillegg:

Funksjonstillegg benyttes kun for tidsavgrensede og/eller ekstraordinære oppgaver. Disse faller bort dersom oppgaven faller bort.

Faglig karrierestige og/eller profesjonskarriere

Innenfor administrative saksbehandlerstillinger benyttes følgende stillingskoder for ansatte i kapittel 4:

Sekretær, stillingskode 6863

Saksbehandler, stillingskode 7520 og 7531 (den siste krever høyskoleutdanning)

Konsulent, stillingskode 6559 ble delt pr 01.05.21.

Konsulent, stillingskode 6599, ny pr 01.05.20 og gjelder stillinger med krav om høyskoleutdanning.

Førstekonsulent, stillingskode 6514, avansementkode for ansatte som ikke har høyskoleutdanning. Stillingskoden følger ansiennitetsopprykk tilsvarende fagarbeiderstigen.

Tittel bør så langt det er mulig gjenspeile faktiske oppgaver. Lønn kan derfor være overlappende mellom stillingskodene.

I kapittel 5 er det profesjonskoder, ref. vedlegg 1, og i tillegg etablert følgende muligheter:

Rådgiver, stillingskode 8530

Seniorrådgiver stillingskode 8532

Det gjøres oppmerksom på at seniorkoden krever nøkkel-/spisskompetanse innenfor eget fagområde og lang erfaring fra Tønsberg kommune, se vedlegg 1. Dette er ikke en stillingsbetegnelse som benyttes i rekruttering og tildeles heller ikke ut fra alderskriterier. Stillingskoden benyttes kun i helt spesielle tilfeller. Lønn kan derfor være overlappende mellom stillingskodene.

HTA har opprettet stillingskoder for fagarbeidere med tilleggsutdanning på min. 60 fagskolepoeng. I tillegg er det stillingskoder for høyskolegruppene med spesialutdanning. Tønsberg kommune forholder seg til krav nedfelt i HTA.

Normalt tilsettes ansatte med masterutdanning i kapittel 5, i henholdsvis profesjonskode eller stillingskode 8530, rådgiver. Stillingskode 7712, stilling med krav om mastergrad, kan være aktuelt i særskilte tilfeller. Arbeidsgiver må ved utlysning og tilsetting foreta en konkret vurdering av stillingens innhold og kompetansekrav om det er aktuelt å innplassere i stillingskode 7712, stilling med krav om mastergrad eller stillingskode 7730, stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning

Profesjonsbetegnelser som for eksempel hjelpepleier, sykepleier, vernepleier, psykolog, lege og advokat, krever autorisasjon og/eller bevilgning (beskyttet tittel). Dette er stillingsbetegnelser som gir tyngde innenfor de ulike fagområdene, både eksternt og internt. Det er ikke utarbeidet spesielle kriterier for bruk av profesjonskodene, da disse skal vurderes individuelt i forhold til autorisasjon/bevilgning, ansvar og oppgaver. Det anbefales at profesjonskoder benyttes, der det stilles krav om profesjonsutdanning i kapittel 4. For eksempel bør profesjonskode for vernepleier, st.kode 6455, brukes framfor miljøterapeut der det stilles krav om vernepleierutdanning.

Særskilte drøftinger for ansatte i kap 5, jfr. HTA, kap. 5, §5.2

Det kan holdes særskilte drøftinger under følgende forutsetninger:

- Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere

- Ved vesentlig endring av stillingens arbeids og eller ansvarsområde. Øvrige endringer vurderes i de årlige lokale forhandlingene

Kommer partene ikke til enighet er det arbeidsgivers siste tilbud som vedtas.

Særskilte forhandlinger for ansatte i kap. 4, jfr. kap 4, §4.2.2

Partene kan be om særskilte forhandlinger utenom de ordinære lokale forhandlinger når:

- Det er foretatt betydelige organisatoriske og eller bemanningsmessige endringer
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- Arbeids og arbeidsforholdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.

Øvrige endringer vurderes i lokale forhandlinger.

Særskilte forhandlinger for ansatte i kap. 4, Rekruttere og beholde – jfr. kap 4, §§4.2.3

Der det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for enkelte arbeidstakere eller grupper av ansatte.

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

Særskilte forhandlinger for ansatte i kap. 4, Kompetanse jfr. kap 4, 4.2.4

Tønsberg kommune legger opp til en automatikk i lønnsmessig uttelling dersom arbeidstakere fullfører kompetansegivende etter-/videreutdanning og utdanningen er avtalt på forhånd. Når en ansatt har gjennomført relevant etter-/videreutdanning kan partene forhandle om endret lønn. Etter og videreutdanning utover dette vurderes i ordinære lokale forhandlinger.

Kompetansetillegg

60 studiepoeng*, max	kr.	20.000
30 studiepoeng	kr	10.000
15 studiepoeng	kr	5.000

*fagskolepoeng kan følge satser for studiepoeng dersom utdanningen er relevant for stillingen/virksomheten

Ekstraordinær avlønning

Når leder vurderer/har behov for å gi ekstraordinær lønns plassering, skal det alltid vurderes av kommunens forhandlingsutvalg på bakgrunn av henvendelse fra leder. Begrunnet ønske sendes kommunens forhandlingsutvalg v/stabsleder for Arbeidsrett og forhandlinger på eget skjema.

- Behov for lønnsendring – rekruttere og beholde (se Kvalitetssystemet)
 - Berørte tillitsvalgte for området sendes kopi av begrunnelsen for ekstraordinær lønns plassering
- Oversikt over ekstraordinær avlønning informeres om 2 ganger årlig i møte HTV/adm.

Med lokal lønns politikk ønsker vi å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere med ønsket kompetanse, i konkurranse med andre offentlige arbeidsgivere i vår nærhet

Unntaksvis kan det være aktuelt å vurdere alternativ avlønning allerede ved jobbstart, for å kunne rekruttere en dyktig og verdifull medarbeider og/eller for å besette en særskilt viktig stilling.

Det innebærer ikke at vi ensidig kan tilby høyere lønn til de vi ønsker å trekke til oss (rekruttere), mens det ikke er midler til å beholde eller utvikle godt kvalifiserte medarbeidere vi allerede har i kommunen. En utvikling mot konkurransedyktig lønn må således utvikles parallelt for de vi vil rekruttere og eksisterende medarbeidere vi ønsker å beholde.

I en stor virksomhet som vår, skjer det at personer takker nei til jobbtillbud, også på grunn av lønnsnivå.

Alternativ lønns plassering for å rekruttere er allikevel et av virkemidlene som kan brukes i en situasjon hvor personlige lønnsforhandlinger og markedsorienterte resonnementer blir mer og mer vanlig også innen det offentlige arbeidsmarkedet.

En vurdering av behovet (i tjenesten) og virkningen (i personalgruppen) av å tilby alternativ lønn til nye medarbeidere, bør skje i den enkelte virksomhet, og kostnadene skal dekkes av enheten.

Det kan vurderes om en heller bør avtale et lønnsopprykk ved utløpt prøvetiden eller beskrive en god lønnsutvikling i løpet av de første par årene dersom medarbeiderens kompetanse og innsats er som forventet, i stedet for en høy lønn fra første dag.

Prosedyre for gjennomføring av lokale forhandlinger

Planlegging	Drøftinger	Forhandlinger	Protokoller	Etterarbeid
-------------	------------	---------------	-------------	-------------

1. Tidsplan drøftes i januar/februar hvert år, gjennom drøfting av årshjul.

- innkalling gjøres i kalendere når tidsplanen er fastsatt
- når tidsplanen er fastsatt, så åpnes ny sak for lokale lønnsforhandlinger i websak – tidsplanen legges inn der

2. Opplæring i modulen for virksomhetsledere og organisasjoner, settes inn i tidsplanen
3. Spesielt for kap 4: avklare hvilke virksomhetsledere som deltar i arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon innenfor kommunalsjefsområde Mestring og helse, samt Oppvekst
4. Utsendelse av notat til henholdsvis både organisasjoner og virksomhetsledere med praktisk informasjon om forhandlingene, kravfrister og informasjon om når forhandlingsmodulen er klar for registrering av krav fra organisasjoner og interne forslag fra virksomhetslederne.
5. Avklare arbeidsgivers prioriteringer med rådmannens ledergruppe.
6. Plan for drøftingsmøter; det bør være noen innledende drøftinger – som gjøres i sentralt MBM – både vedr tidsplanen og vedr lønnsutviklingsplan
 - gjennomgang av lønnspolitisk plan i sentralt MBM og drøfte ev. behov for justeringer
 - 2 drøftingsmøter i forkant av forhandlingene. Tidsplan for møte som deles inn pr kapittel, ref. HTA
 - først et generelt drøftingsmøte med gjennomgang av utsendt materiell og utsjekk behov for mer
 - drøfte særskilte prioriteringer og lønnsutvikling for særskilte grupper innen hvert kapittel
 - de årene det er lokale forhandlinger i kap 4, er det egne drøftingsmøter for dette
7. Innsending av krav fra arbeidstakerorganisasjoner og prioritering fra virksomhetsledere innen avtalt frist. Krav fra arbeidstakerorganisasjoner og prioriteringer fra virksomhetsledere begrunnes i henhold til vedtatte kriterier i lønnspolitisk plan.
8. Dialog med virksomhetsledere (etter behov) – gjennomgang av prioriteringer
9. Felles åpningsmøte med alle organisasjonene for hvert kapittel
10. Detaljert plan innenfor de ulike forhandlingsperiodene m/fordeling av tid for organisasjonene
11. Felles sluttmøte etter henholdsvis forhandlinger i kap 3 og 5, og eget for kap 4
 - avtale når protokollene skal være klare
 - avtale når sperrefristen oppheves
12. Felles evalueringsmøte (legges inn i tidsplanen) for alle organisasjonene/sluttmøte
13. Utsendelse av informasjon når alle protokoller er signert og at sperrefristen er opphevet
 - protokollene scannes/lagres i websak for lokale lønnsforhandlinger (alt lagres i samme sak for lokale forhandlinger pr år som ble opprettet etter at tidsplanen ble vedtatt)
 - exceloversikt sendes ut til alle virksomhetsledere og organisasjoner uten org.tilhørighet med resultat av forhandlingene
14. Overføring av resultat fra modul over i HRM

Kriterier for lokale lønnsforhandlinger

Vedr pkt. 7, prioriteringer til lokale forhandlinger: Nærmeste leder er den beste til å vurdere egne medarbeidere og deres arbeidsinnsats i forhold til det som er rimelig å forvente. Virksomhetsleder legger inn prioriteringene i forhandlingsmodulen.

Ved forhandlinger der medarbeidere får all sin lønn fastsatt lokalt, kap 3 og 5, skal det normalt framforhandles et generelt tillegg som gis til alle. HTA's kriterier er førende.

Oppfølging av kommunens overordnede leder og medarbeiderprinsipper er en del av vurderingene ved de lokale forhandlingene:

Medarbeiderprinsipper

Som medarbeider i Tønsberg kommune skal jeg;

- bidra til å løse samfunnsoppdraget
- holde meg faglig oppdatert
- bidra til trivsel på arbeidsplassen
- se muligheter og løsninger
- framsnakke kommunen og arbeidsplassen min
- gjøre mine kollegaer gode

Lederprinsipper

Som leder i Tønsberg kommune skal jeg;

- bidra til å løse samfunnsoppdraget
- formidle tydelige mål, forventning og retning
- legge til rette for åpenhet, innsyn og samarbeid
- vise tillit og bygger på medarbeidernes styrker
- skape rom for initiativ, utvikling og mestring

Kap. 4 og 5

Utgangspunktet for lønnsfastsettelse og vurdering av lønnsutvikling for ansatte i kap 4 og 5 er kriterier fastsatt i Hovedtariffavtalen:

stillingens kompleksitet
den enkelte ansattes kompetanse
ansvar
innsats
resultatoppnåelse

Primært blir stillinger i kap 4 vurdert i grupper.

Kriterier for ledere i kap. 3

Utgangspunktet for lønnsfastsettelse og vurdering av lønnsutvikling for ansatte i kap 3 er kriterier fastsatt i Hovedtariffavtalen:

3.4.1:

- oppnådde resultater i forhold til kommunens og andre avtalte mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

For 3.4.2 og 3.4.3 gjelder i tillegg følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- kompetanse

Det forutsettes at det inngås egen lederavtale med kommunalsjefer, stab og virksomhetsledere. Kommunalsjef og virksomhetsleder i samarbeid vurderer hvorvidt det skal inngås lederavtale for tjenestelederne.

Hjemmel

Vedlegg

Medarbeidervurdering - lokale forhandlinger

Vedlegg til Lønnspolitisk plan

Last ned

Referanser

Revidert i MBM 27.04.21

Vedtatt i ADU 27.01.20