

MELDAL KOMMUNE
Administrasjonsutvalg

Møteinnkalling

Møtested: Kommunestyresalen

Møtetid: 15.03.2017 kl. 09:00

Sakliste

Sak nr.	Sakstittel	Arkivsak nr	Gradering
001/17	Revisjon av lønnspolitikken i Meldal kommune	17/360	
002/17	Strategisk kompetanseplan - rullering	17/366	

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Meldal, 9. mars 2017

Are Hilstad
ordfører

Petter Lindseth
rådmann

MELDAL KOMMUNE

Saksframlegg

Saksgang		
Utvalg/styre:	Møtedato	Saksnummer
Administrasjonsutvalg	15.03.2017	001/17

Saksbehandler: Jakobsen, Stein Arne	Arkiv: FE - 400	Arkivsaknr: 17/360-1
--------------------------------------------	------------------------	-----------------------------

Revisjon av lønnspolitikken i Meldal kommune

Rådmannens forslag til vedtak:

Den reviderte lønnspolitikken vedtas som foreslått.

Vedlegg i saken:

Lønnspolitikk MK behandling administrasjonsutvalg 150317

Saksopplysninger:

Meldal kommunes lønnspolitikk er utarbeidet gjennom et samarbeid mellom de lokale parter på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Politikken skal være kjent og være forståelig for alle ansatte, og den skal bidra til å skape forutsigbarhet i lønsspørsmål ved lønnsfastsettelse, lønnsutvikling og hvordan lokale lønnsforhandlinger skal skje. Utarbeidelsen er skjedd i henhold til vedtatte planstrategi og erstatter den nåværende lønnspolitikken vedtatt i Administrasjonsutvalget den 06.05.2014.

Lønnspolitikken er også en oppfyllelse av kommunens forpliktelser til Hovedtariffavtalen (HTA) som er inngått mellom de sentrale parter i kommunal sektor.

Saksbehandlers vurdering:

Det vises til vedlagte forslag til lønnspolitikk.



Meldal kommune

Bilde settes inn

Lønnspolitikk 2017-2019

For behandling i Adm.utvalget 15.03.17

Innhold

1. Forord	3
2. Mål og hensikt	3
3. Rammebetingelser.....	3
4. Lønnsfastsettelse	4
5. Lønnsvurderingskriterier	5
5.1 Kompetanse	5
5.2 Oppgaver og ansvar	6
5.3 Innsats og resultat	7
5.4 Markedshensyn	7
5.5 Ledelse	7
6. Retningslinjer ved lokale lønnsforhandlinger	8

1. Forord

Meldal kommunes lønnspolitikk er utarbeidet gjennom et samarbeid mellom de lokale parter på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Politikken skal være kjent og være forståelig for alle ansatte, og den skal bidra til å skape forutsigbarhet i lønsspørsmål ved lønnsfastsettelse, lønnsutvikling og hvordan lokale lønnsforhandlinger skal skje.

Lønnspolitikken er også en oppfyllelse av kommunens forpliktelser til Hovedtariffavtalen (HTA) som er inngått mellom de sentrale parter i kommunal sektor.

2. Mål og hensikt

Visjonen til Meldal kommune er «*Sammen skaper vi trivsel og aktive lokalsamfunn*»

Visjonen er vedtatt i kommuneplanens samfunnsdel og uttrykker ambisjoner om vekst og utvikling i meldalssamfunnet. Folkehelseperspektivet skal vektlegges i alt utviklingsarbeid.

Kommunens overordnede mål er formulert med utgangspunkt i visjonen. For området Organisasjon og personal gjelder følgende :

I Meldal kommune er vi «best i lag», og skal ha kompetente medarbeidere og ledere som bidrar til utvikling, trygghet og trivsel for våre innbyggere og egen arbeidsplass

Lønnspolitikken bygger på vår arbeidsgiverpolitikk og har følgende hensikt :

- Møte utfordringer knyttet til å rekruttere og beholde etterspurt arbeidskraft
- Støtte opp om prinsippet om likelønn
- Stimulere til innsats, utvikling, samarbeid og kunnskapsdeling
- Stimulere til utvikling av kompetanse, herunder videreutdanning
- Bidra til et inkluderende arbeidsliv
- Forberede kommunefusjon

3. Rammebetingelser

Som kommunal arbeidsgiver skal Meldal kommune sin lønnspolitikk være i tråd med gjeldende Hovedtariffavtale (HTA) med tilhørende særavtaler. Hovedavtalens bestemmelser regulerer samarbeidsforholdet mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver også på det lønnspolitiske området.

Kommuneplanens samfunnsdel med tilhørende utfordringsdokument beskriver de ambisjoner og utfordringer kommunen står ovenfor de nærmeste årene. Lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å støtte opp om dette innenfor de økonomiske rammer som fastsettes i kommunens økonomiplan.

4. Lønnsfastsettelse

Hovedtariffavtalen (HTA) regulerer prinsippene for lønnsfastsettelse og utvikling i en stilling. Det skal bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

I lønnspolitikken så skal også følgende prinsipper gjelde :

- likelønnsprinsippet – lik lønn for likt arbeid
- ledere skal lønnes mer enn de som han/hun leder, men det kan gjøres unntak i særskilte tilfeller
- lokale tillegg som er å anse som faste og avhengig av stillingsandel er inkludert i årslønnen

Tidspunkt for lønnsfastsettelse

- nyansettelse
- skifte av stilling
- betydelige endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde (særskilte forhandlinger)
- som følge av markedshensyn og risiko for å miste kritisk kompetanse (særskilte forhandlinger)
- sentrale og lokale lønnsforhandlinger

Innplassering i lønnskapitler

- 3.4.1 Toppledere (rådmann, ass.rådmann, kommunalsjef og personalsjef)
- 3.4.2 Virksomhetsledere med delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar (enhetsledere)
- 3.4.3 Ledere med delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar. Kommunen vil i *utgangspunktet* velge å ikke benytte dette lønnskapitlet i lønnspolitikken virkeperiode.
- 4 og 5 Stillinger som følger sentrale lønns- og stillingsbestemmelser i HTA. Personer som innplasseres i kpt 5 ved nyansettelse skal tilfredsstille kravet om høyere utdanning. Ved avvik på kravet om høyere utdanning skal dette dokumenteres og personalsjef tas med på råd.

Fastsetting av lønn

Fastsettelse av lønn i forbindelse med inntreden i ny stilling, som omfattes av HTA kpt 4, skal som hovedregel gjøres med utgangspunkt i gjeldende satser i HTA for garantilønn og tillegg for ansiennitet. Unntaksvis kan det fastsettes høyere lønn, men det skal da dokumenteres særskilt hvilke vurderinger som er gjort. Vurderingene skal alltid være knyttet opp til prinsippene for lønnsfastsettelse i HTA kpt 5.3. Personalsjef skal alltid tas med på råd i slike tilfeller.

Fastsettelse av lønn i stillinger som omfattes av HTA kpt 3 og 5 foretas etter en individuell vurdering, men på bakgrunn av de nevnte prinsipper for lønnsfastsettelse iht HTA kpt 5.3.

Lønnsutvikling

Lønnsutviklingen for den enkelte arbeidstaker fastsettes utover dette gjennom sentrale og lokale forhandlinger. Arbeidstakere som er innplassert i HTA kpt 3 og 5 skal minst sikres en årlig lønnsutvikling tilsvarende den generelle pris- og lønnsveksten i Norge.

Midlertidige lønnsendringer

Behov for midlertidig lønnsendringer kan gjøre seg gjeldende i forbindelse med prosjektstillinger, fungeringer, vikariat, engasjement eller andre midlertidig endringer av oppgaver/ansvar som anses for å være på et vesentlig høyere nivå enn i den faste stillingen. Med høyere nivå menes :

- Vikariat, fungering eller konstituering i stilling som ligger på et høyere organisasjonsnivå
- Stillingen blir tillagt et delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar som den ikke har fra før
- Stillingens grunnpreg endres midlertidig som følge av større faglig ansvar i forbindelse med prosjekter eller engasjementer

Personalsjef skal alltid tas med på råd i tilfeller der det inngås avtale om midlertidig lønnsendring.

5. Lønnsvurderingskriterier

Meldal kommune har et sett med kriterier som skal benyttes som grunnlag for lokal lønnsfastsettelse. Alle kriteriene kan benyttes, men kan vektles ulikt for ulike ansatte/grupper av ansatte. Kriteriene kan også vektlegges ulikt i forbindelse med fastsettelse av profil ved lokale lønnsforhandlinger. Følgende kriterier gjelder :

- Kompetanse
- Oppgaver og ansvar
- Innsats og resultat
- Markedshensyn
- Ledelse

5.1 Kompetanse

Kompetanse kan defineres som «*de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav.*»

Kompetanse brukt som argument for økt lønn, forutsetter at kompetansen er etterspurt av arbeidsgiver, og at den anvendes i den funksjonen arbeidstaker eller er relevant for framtidige aktuelle oppgaver. To typer kompetanse kan vurderes :

- Formalkompetanse: Kompetanse som er opparbeidet gjennom fullført utdanning som videregående skole, fagbrev, fagskole, høyskole- og universitetsutdanning og spesialisering.
- Realkompetanse : Opparbeidet kompetanse gjennom relevant erfaring for stillingen. Det forutsettes at erfaringen er tilstrekkelig variert.

Arbeidsgiverpolitikken vektlegger samarbeid og kunnskapsdeling. I tillegg til de to kompetansetyperne vil det tillegges betydning dersom medarbeidere utmerker seg på å dele og formidle kunnskap internt i organisasjonen og til eksterne samarbeidspartnere. Dette inkluderer oppfølging av praktikanter, studenter og lærlinger.

Dersom videreutdanning medfører endring av stillingskode og dermed lønnsøkning, gis det ikke lokal lønnsøkning i tillegg. Tillegg som er gitt for 30 stp kan dermed bli erstattet av lønnsøkning som følge av ny stillingskode.

Kommunen vil praktisere følgende retningslinjer i forbindelse med videreutdanning med tanke på lønsmessig utvikling :

- Videreutdanningen må være relevant og avtalt skriftlig med arbeidsgiver. Lønnsopprykk skal avtales gjennom et konkret beløp. Evt studiepermisjon med eller uten lønn og økonomisk støtte utover dette skal framgå av avtalen. Graden av økonomisk støtte avhenger av hvor stort behov det er for utdanningen. Det utarbeides egne retningslinjer for økonomisk støtte og lønnsopprykk i forbindelse med videreutdanning.
- Videreutdanningen må tilsvare minimum 30 stp høyskolestudium eller 30 fagskolepoeng med utgangspunkt i en fagutdanning.
- Lønnsopprykk og utbetaling av økonomisk støtte gis når arbeidsgiver har mottatt dokumentasjon på bestått utdanning.

Dersom annen relevant kompetanseheving gjennomføres, foretas lønnsvurdering gjennom de påfølgende ordinære lokale forhandlinger.

5.2 Oppgaver og ansvar

Lønnsvurderingskriteriet omfatter de arbeidsoppgaver og det ansvar som naturlig ligger til den enkelte stilling i henhold til arbeidsavtalen. Dette omfatter følgende faktorer :

Faglig nivå

- kompetansekravet som ligger til grunn for stillingen
- om oppgavene er på operativt eller strategisk nivå

Kompleksitet

- koordineringsbehov knyttet til fagområder, personer og prosesser
- kommunikasjonsbehov internt og eksternt
- planleggingsbehov
- grad av uforutsigbarhet
- grad av rutinepreg/standard fremgangsmåte i oppgaveløsningen
- håndtering av teknologi

Omfang

- spennvidde/variasjon i oppgaver
- oppgavemengde
- oppgavene omfatter en eller flere sektorer/organisasjonenheter

Ansvar

- organisasjon (organisasjonsnivå, antall enheter, prosjekt, team)
- personal (antall medarbeidere, variasjon/sammensetning av funksjoner)

- budsjett (sette opp og følge et budsjett for ett eller flere område)
- regnskap (kostnadskontroll, attesting og anvisning av regnskapsbilag)
- innkjøp (inngåelse av avtaler, operative innkjøp)

5.3 Innsats og resultat

Dette lønnsvurderingskriteriet tar utgangspunkt i de forventninger som er gitt i medarbeidersamtalen og forventninger/krav til den aktuelle stillingen som sådan. Dette omfatter i utgangspunktet innsats eller resultat som er oppnådd over tid og ikke enkeltstående hendelser. Følgende faktorer kan knyttes opp til en vurdering av innsats og resultat :

- at en leverer over forventning i forbindelse med mål, frister, budsjetter eller ressursinnsats
- at en håndterer en arbeidsmengde som er utover det som er forventet
- at en arbeider/har en framdrift som er raskere enn forventet uten at dette går på bekostning av nødvendige krav til kvalitet
- at en tar ekstra ansvar når situasjonen krever det – både ved akutte hendelser, men også der en periodevis må løse utfordringer med å holde oppe et tilfredsstillende tjenestetilbud, eksempelvis turnustjeneste
- at det er tenkt nytt og det har ført til en forbedring av de kommunale tjenester
- at en har bidratt til et inkluderende arbeidsliv gjennom å avlaste andre som del av en tilrettelegging, eller tatt ansvar for å ta inn og følge opp praktikanter

5.4 Markedshensyn

Noen stillingsgrupper er mer markedsutsatte enn andre, og en kan oppleve at personer er særlig etterspurte som følge av deres kompetanse. Det avgjørende om en skal ta reelle markedshensyn er hvor gode muligheter det er for å erstatte den aktuelle kompetansen, jfr. kommunens utfordringsdokument.

I Meldal kommune innebærer det å ta markedshensyn at

- en lønnsutvikling til grupper kan prioriteres i en forhandlingsprofil i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger som følge av vesentlige lønnsforskjeller i sammenlignbare offentlige stillinger i geografisk nærhet
- en etter individuell vurdering kan gjennomføre en ekstraordinær forhandling hvis det med stor sannsynlighet vil foreligge et konkret jobbtilbud innen kort tid fra en annen arbeidsgiver

5.5 Ledelse

Dette lønnsvurderingskriteriet omfatter ledergrupper knyttet til følgende kapitler i Hovedtariffavtalen :

- 3.4.1 Toppledere (rådmann, ass.rådmann, kommunalsjef og personalsjef)
- 3.4.2 Virksomhetsledere med delegert budsjett, økonomi og personalansvar (enhetsledere)
Personell som har et definert personalansvar i kpt 4 og 5

De øvrige lønnsvurderingskriterier omfatter også disse gruppene.

Grunnlaget for vurderingene er en vurdering av resultater og etterlevelse av verdiene i kommunens lederplattform. Etterlevelse av verdiene i kommunens lederplattform skal være forankret i medarbeidersamtalene og utviklingsbehov være konkretisert i en personlig utviklingsplan.

Vurdering av resultat gjøres på grunnlag av følgende faktorer :

- oppfylling av konkrete resultatmål knyttet til ansvarsområdet
- oppfylling av forventninger i personlig utviklingsplan
- overholde vedtatte budsjetttrammer, men der det tas høyde for uforutsette hendelser
- resultat fra brukerundersøkelser og medarbeiderundersøkelser
- utvist evne til å arbeide aktivt med å fremme avtalen om et inkluderende arbeidsliv både innen eget ansvarsområde og gjennom bistand til andre tjenestoområder

6. Retningslinjer ved lokale lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger i Meldal kommune følger HTA sine bestemmelser om god forhandlingsskikk.

Når det er fastsatt frister i sentralt lønnsoppgjør inviterer arbeidsgiver organisasjonene til årlig lønnspolitisk drøftingsmøte. På møtet avtales nærmere framdriftsplan med aktuelle frister og datoer for forhandlinger. Partene drøfter også kriteriene for lønnsvurdering og hvordan kravene skal fremmes.

For kpt 4 utpekes det et lokalt utvalg for beregning av forhandlingspott, utarbeidelse av statistikk og eventuelt andre beregningstekniske oppgaver.

Eventuell bruk av tvisteordning drøftes der avtaleverket åpner for dette (pendelvoldgift/lokal nemnd.)

Ved forhandlinger etter kpt 4 skal det snarest mulig etter at forhandlingene er avsluttet, avholdes fellesmøte hvor bruken av potten kontrolleres og protokoller underskrives.

Arbeidsgiver innkaller til evalueringsmøte innen 2 uker etter avholdte forhandlinger.

Ansatte som har tiltrådt en stilling eller har hatt ny lønnsvurdering etter virkningstidspunktet for de lokale forhandlingene skal ikke omfattes av forhandlingene, dersom ikke annet er bestemt.

MELDAL KOMMUNE

Saksframlegg

Saksgang		
Utvalg/styre:	Møtedato	Saksnummer
Administrasjonsutvalg	15.03.2017	002/17

Saksbehandler: Jakobsen, Stein Arne	Arkiv: FE - 430	Arkivsaknr: 17/366-1
--------------------------------------------	------------------------	-----------------------------

Strategisk kompetanseplan - rullering

Rådmannens forslag til vedtak:

En avventer rullering og vurderer samtidig utfasing av strategisk kompetanseplan i påvente av videre prosess i kommunefusjonen og som et mulig grep i å forenkle kommunens planstruktur.

Saksopplysninger:

Med utgangspunkt i planstrategien skal strategisk kompetanseplan rulleres i 2017. Nåværende plan ble vedtatt i 18.02.14 og består av en analyse av dagens situasjon og en omtale av utfordringsbildet framover. I tillegg inneholder planen en oversikt over virkemidler/læringsarenaer, samt mål og strategier framover på organisasjonsnivå.

Saksbehandlers vurdering:

Rådmannen foreslår ovenfor Administrasjonsutvalget at en avventer en rulling inntil videre (med mulighet for at den ikke blir videreført) på bakgrunn av følgende argumentasjon :

- Dagens utfordringsdokument som ble innført etter at strategisk kompetanseplan ble vedtatt dekker i stor grad analysen av dagens situasjon med de utfordringer og muligheter som ligger fram i tid. I likhet med strategisk kompetanseplan har også utfordringsdokumentet en kobling til overordnede mål som har relevans for kompetanseutvikling.
- Det vil sannsynlig være aktuelt å foreta analyser av kompetansebehov framover i forbindelse med kommunefusjonen. En slik mulig analyse bør skje over samme lest for alle fire kommunene for å kunne se behovene under ett. Rullerer vi planen nå, så risikerer vi at vi må gjøre en ny analyse likevel.

Det vil i midlertidig være behov for utarbeidelse mer operative kompetanseplaner for de enkelte tjenester der det er behov for dette. Disse planene kan like godt utarbeides med bakgrunn av utfordringsdokumentet som av en strategisk kompetanseplan.

Økonomi:

Ingen

Konsekvenser for folkehelse og miljø:

Ingen