

MØTEINNKALLING

Administrasjonsutvalget har møte i Ås rådhus, Lille sal

20.04.2006 kl. 14.30 NB! Ekstraordinært møte.

Møtet er åpent for publikum i alle saker med mindre saken i flg lov er unntatt fra offentlighet. Saksdokumentene ligger til offentlig gjennomsyn på rådmannskontoret

Saksliste:

- INFORMASJON FRA RÅDMANNEN

Utv.sak nr. 4/06

06/479

LOKAL LØNNSPOLITIKK

Ås, 05.04.06	Eventuelt forfall eller inhabilitet meldes til Vibeke Berggård, tlf. 64 96 20 04 eller e-post: vibeke.berggard@as.kommune.no (Det sendes personlig svar på at slik e-post er mottatt, dersom svar ikke mottas innen rimelig tid før møtet må telefonbeskjed gis)
Johan Alnes Leder	Varamedlemmer møter etter nærmere avtale

Utv.sak nr 4/06
LOKAL LØNNSPOLITIKK

Saksbehandler: Wenche Vedhugnes

Arkivnr: 400

Saknr.: 06/479

Utvalg	Utv.sak nr	Møtedato
Administrasjonsutvalget	4/06	20.04.2006
Formannskapet	/	
Kommunestyret	/	

Rådmannens innstilling:

1. Prosjektgruppas utkast til lokal lønnspolitikk – jfr vedlegg 1 – godkjennes med prosjektgruppas forslag til endringer på bakgrunn av høringsuttalelsene
2. Det etableres et forhandlingsutvalget med representanter fra administrativt og politisk miljø, tilsvarende alternativ 3 i prosjektrapporten. Modellen evalueres ved utgangen av gjeldende kommunestyreperiode.
3. Prosjektgruppas rapport – jfr vedlegg 2 – legges til grunn som forarbeid og utdypende dokument ved organisering, utvikling og praktisering av lønnspolitikken.

Rådmannen i Ås, 10.04.2006

Per A. Kierulf

Tidligere politisk behandling:

Prosjektplan og mandat for prosjektet lokal lønnsstrategi vedtatt i administrasjonsutvalget 25.03.2004 (utv.sak 05/04)

Administrativ behandling:

Ledergruppa

Avgjørelsesmyndighet:

Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

1. Administrasjonsutvalget
2. Formannskapet
3. Kommunestyret

Vedlegg som følger saken trykt:

1. Utkast til Ås kommunes lønnspolitikk
2. Prosjektrapport
3. Høringsuttalelsene
4. Prosjektgruppas behandling av høringsuttalelser

5. Utdrag av de mest relevante bestemmelser i hovedtariffavtalens knyttet til lønnspolitikk og lønnsvurdering/-forhandlinger.

Vedlegg som ligger i saksmappen:

1. Prosjektplan med mandat.
2. Ås kommunes arbeidsgiverpolitikk (Arbeidsgiverpolitisk plattform).
3. Lønn og belønning i en resultat- og kvalitetsorientert kommunal organisasjon (KS/HayGroup 2003).

Utskrift av saken sendes til:

Organisasjons- og personalavdelingen
ATO v/Eli Stokkebø

SAKSUTREDNING:

Henvisning:

Hovedtariffavtalen 2004-2006.
Handlingsprogram 2006-2009, samt 2004-2007 og 2005-2008.

Fakta i saken:

Utviklingen av avtaleverket for kommunen har gått fra detaljerte sentrale bestemmelser til større grad av lokal selvråderett i lønnsdannelsen. Kommunen har som følge av dette i de senere år fått større ansvar for lønnspolitikken ved bl.a. at flere stillinger lønnsfastsettes kun lokalt, jfr endringen i hovedtariffavtalen 2002-2004 og i 2004-2006. I siste tariffperiode 2004-2006 er dette inntatt med et eget kapittel som omhandler lokal lønnspolitikk.

TIDLIGERE POLITISKE VEDTAK OG DOKUMENTER KNYTTET TIL LØNNSPOLITIKK

Kommunestyret vedtok i 2002 arbeidsgiverpolitisk plattform for Ås kommune der bl.a. et av satsningsområdene er utarbeidelse av en lokal lønnsstrategi. Utvikling av en lokal lønnsstrategi for å sikre kvalifiserte medarbeidere til å utføre kommunens tjenester er innarbeidet som tiltak/utfordring i handlingsprogrammet 2004-2007. I den forbindelse ble det i økonomiplanen for 2004 avsatt prosjektmidler til dette formålet.

Arbeidsgiverpolitisk plattform. Følgende siteres fra denne vedr lønn/belønning:

” *Offentlig sektor har tradisjonelt hatt en byråkratisk lønningsstruktur, hvor posisjon har vært bestemmende for lønn. Undersøkelser viser at utdanning gir dårligere avkastning i offentlig sektor enn i privat sektor. Dette gjelder både for ledere og medarbeider med høyskoleutdanning. («Lønn - mer enn bare penger»KS 1999)*

Siden tidlig på 1990-tallet har det blitt satt av midler til lokale forhandlinger gjennom de sentrale forhandlingene for å gi kommunen mulighet til i en viss grad å styre lønnsutviklingen i forhold til lokale behov. Få kommuner har utviklet en systematisk ordning for bruken av lønnsmidlene lokalt, noe som har medført at ansatte har opplevd den lokale fordelingen noe tilfeldig. («Lønn - mer enn bare penger»KS 1999)

Stadig flere kommuner er imidlertid i gang med utformingen av en lokal lønnsstrategi. Lønnspolitikken må ses som et element i en helhetlig

arbeidsgiverpolitikk. Undersøkelser viser at medarbeiderne i kommunal sektor ønsker:

- mer lokal lønnsdannelse
- at innsats og oppnådde resultater kan belønnes i større grad
- at det skal være tydelig uttalt hvordan en kan påvirke egen lønn.
- at nærmeste leder bør være sentral i fastsettelsen av medarbeidernes lønn.

Kommunene oppfordres til å utvikle et aktivt og strategisk forhold til lønn som virkemiddel hvor målet med lønnsfastsettelsen er å skape bedre kommunale tjenester. Nyere undersøkelser viser at det blant kommunalt tilsatte vil være stor aksept for å utforme en tydelig og strategisk lønnspolitikk; dvs. å bruke lønn som aktivt virkemiddel for å fremme adferd og mål som er av stor betydning for virksomheten. Legitimiteten knyttet til en mer strategisk bruk av lønnspolitikken vil imidlertid avhenge av at lønnsfastsettelsen bygges omkring vurderingene fra nærmeste leder – basert på kjente og aksepterte kriterier. («Ny lønn, ny image» KS 2001)

En lønnspolitisk strategiplan vil :

- sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- avklare forholdet og delegeringen mellom politikk og administrasjon
- gi administrasjonen og/eller forhandlingsutvalg retningslinjer eller føringer for de konkrete prioriteringene som må gjøres.
- gi grunnlag for dialog med arbeidstakerorganisasjonene om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken.

(«Ny giv i arbeidsgiverpolitikken» KS 2002)»

PROSJEKT – UTARBEIDING AV FORSLAG TIL LOKAL LØNNSPOLITIKK.

Administrasjonsutvalget vedtok i 2004 prosjektplan og følgende mandat for prosjektet lokal lønnsstrategi (utv.sak 05/04):

Utvikle lokal lønnsstrategi, belønningspolitikk og belønningsmodeller for bl.a. å bidra til:

- å tiltrekke og beholde kompetanse
- stimulere til måloppnåelse
- belønne innsats og prestasjon
- bidra til økt medarbeidertilfredshet
- skape forutsigbarhet i kommunens belønning av medarbeidere

- Likelønn og objektive kriterier må være sterkt fokusert.

Avklare/foreslå satsingsområder/føringer som kan rulleres årlig.

Utforme verktøy for ledere til bruk i forbindelse med lokal lønnsfastsettelse.

Vurdere krav/tilpasning ifht IT-verktøy (lønn/personalsystem), samt anbefale IT-verktøy for forenkling og rasjonalisering av lokal lønnsfastsettelse.

Prosjektgruppa har bestått av: Dag Midtjord (leder), konsulent organisasjons- og personalavdelingen, Berith Trobe Dahlgren (helse- og sosialsjef), Ulrika Oterholm (enhetsleder Søråsteigen barnehage), Sjur Vogt (avdelingsleder renhold), Eli Stokkebø (hovedtillitsvalgt for Fagforbundet), Roald Westre (hovedtillitsvalgt for

Utdanningsforbundet). I tillegg har organisasjons- og personalsjef Wenche Vedhugnes deltatt i hele prosessen.

Prosjektgruppa og ledergruppa har hatt dialog og avklaringer underveis i arbeidet. Prosjektgruppa arbeid er videre drøftet i forhandlingsutvalget i to runder. Innspill og vurderinger fra ledergruppa og forhandlingsutvalget er innarbeidet/berørt i prosjektrapporten. Prosjektgruppa arbeid er presentert og drøftet i administrasjonsutvalget i juni 2005. Det er videre gitt en orientering til arbeidstakerorganisasjonene i oktober og desember 2005.

UTKAST TIL LOKAL LØNNSPOLITIKK – DOKUMENT 1.

Forslag til lokal lønnspolitikk er bygd opp i tre hoveddeler:

Del 1 Lønns- og belønningpolitikk omhandler målsetting, ansvar og myndighet, hvem som omfattes, samt generell beskrivelse om hovedelementene i lønn, lønnsutvikling og utvikling av individuell lønn. Her beskrives også nærmere at lønn kan bestå av ett eller flere av følgende tre hovedelementer, og hva som legges i begrepe: grunnlønn, funksjonstillegg og individuelle lønn.

Del 2 Fastsettelse av lønn, lønnsutvikling og belønning omhandler hvordan vurderinger/kriterier som skal danne grunnlag for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling av den enkelte stilling eller for den enkelte ansatte/leder. Her beskrives hvordan og hvilke kriterier som legges til grunn ved fastsettelse og lønnsutvikling knyttet til lønnens tre hovedelementer; grunnlønn, funksjonstillegg og individuelle lønn.

I tillegg omhandler denne aktuelle belønningsformer utover lønn og hvordan dette kan gis.

Del 3 Forhandlingsbestemmelser, lønnsdannelse, lokale forhandlingsmodeller og prosess for lokale lønnsforhandlinger.

Kapittelet omhandler rollefordelingen mellom politisk og administrativt nivå i lønnsdannelsen i Ås kommune, samt et punkt om hva kommunen må lykkes med i forbindelse med lokal lønns- og belønningpolitikk. Her er også inntatt prosjektgruppa forslag til forhandlingsmodell. De øvrige modellene er ikke tatt med i dette kapitlet, men nevnt nedenfor her og i tillegg er de beskrevet i prosjektrapporten – dokument 2.

Forhandlingsmodeller: Følgende fire modeller er beskrevet og vurdert:

Modellene er beskrevet nærmere i prosjektrapporten. De vurderte modellene er:

1. *Nåværende modell.*
Det vil si et politisk forhandlingsutvalg som fastsetter lokale føringer/premisser og rammer for lønnsforhandlingene, og forhandler med arbeidstakerorganisasjonene. Fastsetter lønn for alle ansatte med unntak av rådmannens lønn.
2. *Administrativt forhandlingsutvalg.*
Det vil si et administrativt forhandlingsutvalg som fastsetter lokale føringer/premisser og rammer for lønnsforhandlingene, og forhandler med arbeidstakerorganisasjonene. Fastsetter lønn for alle ansatte med unntak av rådmannens lønn.
3. *Blandet modell*
Det vil si et forhandlingsutvalg bestående av politisk og administrativt nivå som fastsetter lokale føringer/premisser og rammer for lønnsforhandlingene, og forhandler med arbeidstakerorganisasjonene. Fastsetter lønn for alle ansatte med unntak av rådmannens lønn.
4. *To-nivåmodell – politisk nivå som premissleverandør.*
Dette innebærer at politisk nivå ivaretar den overordnede styring av lønnspolitikken, fastsetter lokale føringer/premisser og rammer for lokal lønnsforhandlinger.

Administrasjonen gjennomfører forhandlingene med ATO om lønn for den enkelte arbeidstaker/gruppe innenfor føringer/remisser og rammer fastsatt av politisk nivå.

Et flertall i prosjektgruppa går inn for **To-nivåmodell - politisk nivå som premissleverandør** som den beste modell. Representanten fra Fagforbundet går primært inn for **Blandet modell**, og subsidiært for **To-nivåmodell**. Representanten fra Utdanningsforbundet går primært inn for nåværende modell, men forutsatt at administrasjonen skal ha en aktiv rolle (medvirke og delta i selve forhandlingsprosessen). Subsidiært går Utdanningsforbundets representant inn for **Blandet modell**.

FASTSETTING AV LØNN - GENERELLE KRITERIER FOR GRUNNLØNNSPLASSERING OG LØNNSUTVIKLING:

Følgende kriterier har prosjektgruppa lagt til grunn for vurdering av grunnlønnsplasseringene (samsvarer med LØP-prosjektets anbefaling):

- Lønn for den enkelte stilling/ansatt fastsettes ut fra objektive forhold og markedsforhold.
- Lønnen kan bestå av grunnlønn, funksjonstillegg og individuelle tillegg.

Med **grunnlønn** menes at lønnsnivået for stillingene fastsettes ut i fra følgende objektive forhold:

- Stillingens ansvars-/myndighetsområde
- Stillingens kompleksitet
- Kompetansekrav til stillingen

Andre forhold:

- "Markedsforhold", se kommentarer nedenfor under individuell lønn.

Grunnlønn følger av hovedtariffavtalens fastsatte grunnlønn/minstelønn for de enkelte stillinger/stillingskategorier eller av lokalt fastsatt rammer for grunnlønn for eksempel i lønnskisser. *Grunnlønns-/minstelønnsplassing* er det laveste lønnsnivået for den enkelte stilling/stillingskategori, og er ikke ment å være et fast "tak" for øvre lønnsplassering av den enkelte stilling/ansatt.

Funksjonstillegg gis for bestemte funksjoner/ansvar og gis så lenge arbeidstakeren har funksjonsoppgaven/-ansvaret. Det forutsettes at dette funksjonstillegget ikke inngår i stillingens grunnlønn.

Individuell lønn kan gis som tillegg for oppnådde resultater, utvidet kompetanse og markedsforhold. (Markedsforhold dvs. etterspurt kompetanse, særlig attraktiv på arbeidsmarkedet. Det ansees nødvendig å gi høyere individuell lønn for å rekruttere/beholde vedkommende i stillingen.)

Disse kriteriene er også benyttet av forhandlingsutvalget det siste året som utgangspunkt ved lønnsfastsettelse av stillinger.

- - -

Høringsuttalelser: Utkast til Ås kommunes lønnspolitikk og prosjektrapporten ble sendt 21.11.2005 til høring hos alle arbeidstakerorganisasjonene i Ås kommune. Høringsfrist 31.12.2005. Ved høringsfristens utløp var det kommet inn 3 høringsuttalelser fra hhv

Utdanningsforbundet, KFO, ”kapittel 5-sammenslutningen” (Nito, Tekna, Samfunnsviterne, NaFo, KFO, AFAG, NJ, UHF).

KFO og kapittel 5-sammenslutningen går begge i sine høringsuttalelser primært inn for **Administrativt forhandlingsutvalg**, og sekundært **To-nivåmodellen**.

Prosjektgruppa har vurdert høringsuttalelsene. De momenter som høringsuttalelsene omhandler er i stor grad vurdert og beskrevet i prosjektrapporten. Det henvises derfor til denne eller til prosjektgruppa vurderingene av høringsuttalelsene som også vedlegges. Prosjektgruppa anbefaler at følgende uttalelsmomenter tas til følge:

- Forankring av senior/livsfasepolitikk innarbeides i nytt kapittel 7.3 (side 13) i lønnspolitikken
- Stillinger med krav om 5 års utdanning på universitets-/høyskolenivå (UN) – innarbeides i kap 6 (side 11) i lønnspolitikken
- Følgende setning slettes på side 11, kap 6 i lønnspolitikken: ”Stillingene skal som hovedregel sikres minimumslønn i henhold til gjeldende hovedtariffavtale og/eller lokalt fastsatt ramme i lønnskissene.”

RÅDMANNENS VURDERING MED KONKLUSJON OG BEGRUNNELSE:

Rådmannen mener at en offensiv arbeidsgiverpolitikk krever en mer forutsigbar og strategisk lønnspolitikk lokalt. Rådmannen mener videre at lokal lønnspolitikk er et av flere viktig virkemidler for å stimulere til at kommunen rekruttere/holder nødvendig og kvalifiserte medarbeidere fremover i tid. Bare ved å ha riktig og nødvendig kompetanse kan kommunen møte de mange utfordringene og nå målene som er satt av kommunestyret og som er nedfelt i kommunalplan og handlingsprogram m.m.

Rådmannen viser også til at ved de siste oppgjørene i 2002 og 2004 ble det enighet mellom partene sentralt om at en større del av lønnsmassen skal fordeles lokalt. Resultatet åpnet for større lokal innflytelse på lønnsdannelsen. Samtidig forsterkes behovet for utvikling av lønnspolitiske strategier lokalt.

Rådmannen viser til høringsuttalelsene, og vurderer de slik at hoveddelen av prosjektgruppas forslag – vedlegg 1 – støttes, men at uttalelsene har noe ulik syn spesielt knyttet til valg av forhandlingsmodell og systematisering/vurdering av individuell lønn.

Rådmannen vurderer at hovedutfordringene som ligger i forslaget til lokal lønnspolitikk knytter seg spesielt i forhold til valg av forhandlingsmodell og individuell lønnsfastsettelse. I tillegg mener rådmann det er vesentlig også å ha gode forberedelser og tydeligere føringer i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger, samt ha avklart innplassering av lederstillinger. Nedenfor kommenteres dette spesielt.

FORHANDLINGSMODELLER

Følgende fire ulike modeller er beskrevet og vurdert av prosjektgruppen, jfr det som fremgår ovenfor i saksutredningen og det som er beskrevet i prosjektrapporten.

1. *Nåværende modell.*
2. *Administrativt forhandlingsutvalg.*
3. *Blandet modell.*
4. *To-nivåmodell – politisk nivå som premissleverandør.*

Rådmannen viser til de vurderinger som er gjort i prosjektrapporten. Rådmannen ser at to-nivåmodellen synes mest ideell for å ivareta lokal lønnspolitikk i kommunen og intensjonene i arbeidsgiverpolitisk plattform og reglementer/delegeringsreglementer. Dersom en velger administrativt forhandlingsutvalg eller to-nivåmodellen, mener imidlertid rådmannen det er avgjørende at rådmannen/administrasjonen får dette etter en størst mulig politisk enighet, for å trygge den nødvendige legitimitet. Ut fra dagens virkelighet med et rent politisk forhandlingsutvalg anser rådmannen at der mest hensiktsmessig å gå inn for en blandet modell. Ved å gå inn for denne modellen vil dagens forhandlingsutvalgsmedlemmer kunne bidra med lang erfaring og kompetanse i forhandlinger, samtidig som administrasjonen i større grad har mulighet til å delta, bidra og påvirke under selve forhandlingene. Uansett valg av modell mener rådmannen at en eventuell ny ordning bør iverksettes som en prøveordning og evalueres ved utgangen av kommunestyreperioden.

FASTSETTING AV LØNN - GENERELLE KRITERIER FOR GRUNNLØNNSPLASSERING OG LØNNSUTVIKLING:

Rådmannen ser det som vesentlig at ansatte opplever å ha en lønn og lønnsutvikling (grunnlønn, funksjonstillegg, individuell lønn) som står i forhold til

- stillingens faktiske ansvar- og arbeidsoppgaver og de kompetansekrav, og
- den enkeltes kompetanse (formell utdanning og praksis)
- den enkeltes utførelse av jobben.

Rådmannen vurderer at utkast til lønnspolitikk støtter dette.

INDIVIDUELL LØNNSFASTSETTELSE

Individuell lønnsdel er normalt bare en mindre del av den ansattes totale lønn, og gis som hovedregel for oppnådde resultater, utvidet kompetanse og/eller markedsforhold. Individuell lønn kan også være viktig i tilknytning til å rekruttere/beholde arbeidstakere der et lønnstilbud vil være avgjørende. Hovedelementene i lønnen kan skisseres slik:

Funksjonstillegg	<p><u>Forklaring til skissen:</u> Med grunnlønn menes at lønnsnivået for stillingene fastsettes ut i fra følgende objektive forhold: - Stillingens ansvars-/myndighetsområde - Stillingens kompleksitet - Kompetansekrav til stillingen Andre forhold: - "Markedsforhold", se kommentarer nedenfor under individuell lønn.</p> <p>Funksjonstillegg gis for bestemte funksjoner/ansvar og gis så lenge arbeidstakeren har funksjonsoppgaven/-ansvaret. Det forutsettes at dette funksjonstillegget ikke inngår i stillingens grunnlønn.</p> <p>Individuell lønn kan gis som tillegg for oppnådde resultater, utvidet kompetanse og markedsforhold. (Markedsforhold dvs. etterspurt kompetanse, særlig attraktiv på arbeidsmarkedet. Det ansees nødvendig</p>
Individuell lønn	
Grunnlønn	

En tydeliggjøring av de ulike lønnelementer (grunnlønn, funksjonstillegg, individuell lønn) ifht den enkeltes total lønn gir kommunen en bedre oversikt over grunnlag for å vurdere

hvorvidt grunnlønnsplasseringer er eller bør være ifht andre sammenlignbare eller andre stillinger i Ås kommune.

Rådmannen mener videre at individuell lønn er et viktig virkemiddel for å stimulere og motivere den enkelte ansatte eller grupper av ansatte til å nå fastsatte mål. Dette er viktig for at kommunen sikrer tilstrekkelig og riktig kompetanse hos den enkelte medarbeidere slik at de kan bidra positivt for at kommunen kan møte de mange utfordringene og nå målene som er satt av kommunestyret og nedfelt i kommunalplan og handlingsprogram m.m. Kravene til mer effektiv og fleksibel utnyttelse av de menneskelige ressurser ved at flere og større oppgaver skal dekkes innenfor samme rammer, må også møtes med målrettede virkemidler som lønnsuttelling og kompetanseutvikling. Det vurderes videre som viktig at det stimuleres til at ansatte oppnår resultater for kommunen. Målene i omstillingsprosessene fremover kan kun nås dersom kommunen har tilstrekkelig med medarbeiderne som har den kompetanse som kreves. Det er viktig at kommunen/ledere har mulighet til å stimulere til eller ”premiere” ønsket økt kompetanse da dette gir muligheter til nye utfordringer og større ansvar.

Ved individuell lønnsvurdering og fastsettelse mener rådmannen det er vesentlig at alle innen samme gruppe vurderes etter de samme kriterier for resultatoppnåelse, og at nærmeste leders vurdering vektlegges.

Individuell lønn er normalt en svært liten del av den enkeltes totale lønn, og det er gode muligheter for styring av størrelsen og omfanget for tildeling av slik lønn. Rådmannen mener at Ås kommune har dyktige lokale parter (både politisk nivå, administrativt og de lokale arbeidstakerorganisasjoner) som vil make å etablere og håndtere dette på en god måte. Rådmannen viser for øvrig til utkast til lønnspolitikk – dokument 1 – kap. 4.3, og del 2.

Systematisering av lønnsutvikling i forhold til måloppnåelse

Lønnsutvikling som følge av resultat, dyktighet og måloppnåelse, er praktisert i gjennom lengre tid uten at dette er systematisert i en lokal lønnspolitikk. Dette er også nedfelt i gjeldende hovedtariffavtale, og også vært førende ved lokale lønnsforhandlinger de senere år. Rådmannen ser det som vesentlig at lønnsutvikling som følge av måloppnåelse knyttes direkte opp i mot kommunens måldokumenter, dvs fra kommuneplan til handlingsprogram til etatens og enhetens mål. Ved fastsetting av operative mål og kriterier på den enkelte enhet og avdeling er det vesentlig at det skje ved aktiv involvering av de ansatte og tillitsvalgte. Ved vurdering av ledere må en dette knyttes til lederavtalen og danne grunnlag for vurdering av måloppnåelse. Rådmannen viser for øvrig til prosjektdokumentene og støtter at innføring av lønnsvurdering i forhold til måloppnåelse gjøres over tid og innføres gradvis for andre grupper utover ledere. Rådmannen mener at de lokale forhandlingsparter bør fastsette tidspunkt for innføring for andre grupper av ansatte.

Tidligere fremforhandlede personlige tillegg

I lønnspolitikken ivaretas slike tillegg i all hovedsak under *Individuell lønn*.

Rådmannen viser til prosjektrapporten (sidene 10 og 11), samt til prosjektgruppens kommentarer til høringsuttalelsene. Rådmannen støtter prosjektgruppens flertallsforslag slik de fremgår i kommentarene til høringsuttalelsene. Rådmannen mener at de lokale forhandlingsparter avklarer dette etter hver sentral lønnsforhandling.

INNPLASSERING AV LEDERSTILLINGER

Rådmannen går i likhet med prosjektgruppa inn for at lederstillinger skal vurderes enhetlig innenfor det enkelte ledernivå, etter samme kriterier og på samme forhandlingsbetingelser nedfelt i hovedtariffavtalen (HTA).

I forhold til nåværende hovedtariffavtale (HTA) foreslår prosjektgruppen:

- Rådmann og etatsjefer lønnes etter HTA kap. 3.4.1. Gruppen er unntatt fra arbeidstidsbestemmelser i arbeidsmiljøloven.
- Øvrige ledere lønnes etter HTA kap. 3.4.2

Dette er for øvrig også i tråd med de tilbakemeldinger som forhandlingsutvalget har gitt.

FORBEREDELSE – LOKALE LØNNSFORHANDLINGER, TYDELIGE FØRINGER ETC. Rådmannen støtter en samlet prosjektgruppe om at det er et sentralt element i en ny lønnspolitikk at det legges betydelig vekt på forberedelsene før lokale forhandlinger. I dette ligger:

- analyse av virkninger av sentrale oppgjør og sentrale føringer
- samhandling, dialog og drøftelse mellom administrasjon, arbeidstakerorganisasjonene og politisk nivå om:
 - ønskede prioriteringer – føringer – kriterier - pottfordeling - rammer – enighet om prosess/hvordan gå fram - enighet om disponering av pott

Utdanningsforbundet anfører i sitt høringsvar også viktigheten av dette.

Rådmannen mener det er viktig å skape felles forståelse av virkninger og resultater av sentralt tariffoppgjør/-føringer, oppnå en god dialog om utfordringer, kriterier og føringer, og å søke enighet der det er mulig før forhandlinger på enkeltpersoner påstartes.

SLUTTORD

Rådmannen vurderer det som meget viktig at en slik strategi/plan bør ligge til grunn for arbeidet med de kommende lokale forhandlinger i 2006 og lønnsfastsettelsen lokalt. Det er derfor av vesentlig betydning at lønnspolitikken blir politisk behandlet og avklart i løpet av første halvår 2006.

Rådmannen viser for øvrig til prosjektrapporten og utkast til lokal lønnspolitikk. Rådmannen slutter seg til i all hovedsak til forslaget fra prosjektgruppen med de kommentarer og vurderinger som er gitt ovenfor. Når det gjelder valgt av forhandlingsmodell mener rådmann det bør legges til grunn et forhandlingsutvalg bestående av både administrative og politiske representanter. Modellen bør evalueres ved utgangen av kommunestyreperioden.

VEDLEGG 4

Prosjektgruppas behandling av høringsuttalelsene:***Til kap. 5-sammenslutningens høringsuttalelse:***

Om forslagene om definering av kjøpekraft, avklaring av tariffområdet, definering av likhetsprinsipper og differensiering mellom yrkesgrupper:

Prosjektgruppa mener dette er tilstrekkelig ivaretatt i utkast til lønnspolitikken og prosjektrapporten. Markedsforhold som element er også ivaretatt.

Om forslaget til innføring av et nytt nivå i lokalt fastsatt lønn ("UN 5"):

Prosjektgruppa støtter dette, dvs at det kan vurderes og videreutvikle skissene for lokalt fastsatt lønn med et nytt nivå der kravet til stillingen er minimum 5 års utdanning på høyskole/universitetsnivå (tilsvarende mastergrad). Dette er også i tråd med administrasjonens forslag ved de vurderinger som foretas i disse dager om gruppering og avlønning av saksbehandler- og konsulentstillinger.

Om ønsket om forhandling om lønn i prosentsats og ikke i kronebeløp:

Prosjektgruppa ønsker ikke å slå fast noe prinsipp om dette. Det tilligger partene i de enkelte oppgjør å fastsette hvordan forhandlingene skal gjennomføres.

Til KFOs høringsuttalelse:

Om arbeidstakerorganisasjonenes rolle og medvirking:

Prosjektgruppa mener dette er tilstrekkelig ivaretatt i utkast til lønnspolitikken og prosjektrapporten. Området er for øvrig regulert direkte i hovedavtale og tariffavtaler.

Om aktiv seniorpolitikk som del av lønns- og belønningspolitikken:

Prosjektgruppa er enig i at en eventuell "lønnsdel" av en mulig fremtidig seniorpolitikk, og for så vidt livsfasepolitikk mer generelt, bør inntas i lønnspolitikken. Prosjektgruppa foreslår å bygge inn en generell formulering for forankring av en fremtidig senior/livsfasepolitikk i ett nytt kapittel 7.3, side 13 i utkast til lønnspolitikk.

Om belønningsformer utover lønn:

Prosjektgruppa anser at de opplistede tiltak (eksempler) mer sorterer under velferdstiltak enn belønning.

Til Utdanningsforbundets høringsuttalelse:

Om innspill til kap 6 (side 11) der det står: "Stillingene skal som hovedregel sikres minimumslønn i henhold til gjeldende hovedtariffavtale og/eller lokalt fastsatt ramme i lønnskissene." Utdanningsforbundet mener at setningen kan være misvisende.

Prosjektgruppa er enig i at setningen kan være misvisende og foreslår setningen endret til: "Stillingene skal som hovedregel lønnes i henhold til gjeldende hovedtariffavtale og/eller lokalt fastsatt ramme i lønnskissene."

Alternativt kan setningen slettes.

Utdanningsforbundet fremmer at det skal være kjent for arbeidstaker hva ledere vurderer/anbefaler og prioriterer (i forhandlinger).

Prosjektgruppa er i prinsippet enig – så lenge leder har direkte innflytelse over deler av lønna/lønnsutviklinga. Så lenge det er flere trinn og nivå i prosessen (bl a politisk FHU som beslutter), så er det antakelig ikke ønskelig med åpenhet i første trinn og resten lukket. På det

nåværende tidspunkt går derfor prosjektgruppa ikke inn for å innta dette som prinsipp i strategidokumentet.

Om merknadene som går på hvilke tillegg som skal "flyte oppå" ved senere endringer i tariff, øvrige utslag av sentrale og lokale forhandlinger, samt ansiennitetsopprykk:

Prosjektgruppa viser til sidene 10 og 11 i prosjektrapporten. Prosjektgruppa ser likevel at området behøver en ytterligere avklaring/presisering. Nedenstående oversikt (tabell) kan illustrere de forhold som er inntatt i lønnspolitikken, og hvilke valg som må tas:

Type tillegg	Behandles slik:
<i>Lokalt fastsatte Funksjonstillegg</i>	<i>Flyte oppå (enighet)</i>
<i>Individuell lønn; tillegg for utvidet kompetanse</i>	<i>Flyte oppå (enighet)</i>
<i>Individuell lønn; tillegg for markedsforhold</i>	<i>Må vurderes ved stopp-punkt</i>
<i>Individuell lønn; tillegg for oppnådde resultater</i>	<i>Ikke enighet i gruppa. Flertallet: flyte oppå Mindretallet: ikke flyte oppå Mulig tredje variant: vurderes ved stopp-punkt</i>
<i>Høyere grunnlønn enn tariff, f eks på grunn av stillingens kompleksitet, avansementstilling etc</i>	<i>Flyte oppå (enighet) som hovedregel, men i noen tilfeller behov for stopp-punkt (er virkningen tilsiktet?)</i>
<i>Tillegg gitt for f eks utjevning av skjevheter, for spesielle ansvarsforhold, likelønn etc</i>	<i>Må vurderes ved stopp-punkt</i>
<i>Sikre naturlig ansiennitetsopprykk for ansatte som følger lokal stige (altså lønnes høyere enn grunnlønn/minstelønn i HTA)</i>	<i>Ja, tilsvarende det opprykk andre ansatte får som lønnes ihht grunnlønn/minstelønn HTA</i>

Ved formuleringen "flyte oppå" menes implisitt at opprettholdelse av tillegget ikke skal forbruke av lønnsnett.

Det må likevel understrekes at dette gjelder så lenge virkningen er tilsiktet. Eksempel på når en videreføring av et tillegg ikke er tilsiktet, er når endringer i sentral tariff ivaretar det forhold som tillegg lokalt er gitt for.

Øvrige forhold:

Både KFO og kap. 5-sammenslutningen har fremmet synspunkt på forholdet mellom administrasjon og politikk, samt på ønsket forhandlingsmodell. (Prosjektgruppa har tatt dette til orientering).

Momenter i høringsuttalelsene som "tas til følge":

- UN 5 – innarbeides i kap 6 (side 11) i lønnspolitikken
- Forankring av senior/livsfasepolitikk innarbeides i nytt kapittel 7.3 (side 13) i lønnspolitikken
- Endring i setning på side 11, kap 6 i lønnspolitikken: "Stillingene skal som hovedregel sikres minimumslønn i henhold til gjeldende hovedtariffavtale og/eller lokalt fastsatt ramme i lønnskissene." Setningen slettes.

Ut over dette opprettholder prosjektgruppa innholdet i prosjektrapporten og utkastet til Ås kommunes lønnspolitikk.

VEDLEGG 5

UTDRAG AV DE MEST RELEVANTE BESTEMMELSER I HOVEDTARIFFAVTALEN KNYTTET TIL LØNNSVURDERING/FORHANDLINGER.

Kap. 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

Kap. 3.2 Lokal lønnspolitikk

”Lønssystemet forutsetter lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte.

Det må være en sammenheng mellom kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken.

Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanseutvikling og lønnsutvikling.”

Kap. 3.2.2 Lønssamtale

”Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenlignbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.”

Kap. 3.4 Ledere

I innledende merknader pkt. 3.4.0 pkt. 4 lyder:

”4. Ved lønnsfastsettelsen tas det hensyn til kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon.”

Kap. 3.4.1. Lederavlønning – toppledere m.m.

Utdrag vedrørende lønnsvurdering og fastsettelse:

”Vurdering av lederlønninger kan foretas en gang i året. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- *Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål*
- *Utøvelse av lederskap*
- *Betydelige organisatoriske endringer*
- *Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft”*

Kap. 3.4.2. Andre ledere – avlønning.

”Mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i henhold til 3.4.1, avlønnes etter 3.4.2. Med ledere etter denne bestemmelse menes leder som rapporterer direkte til ledere etter Hovedtariffavtalen kap. 3, pkt. 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Lønn fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang per år.

Grunnlaget for forhandlingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- *Endret ansvarsområde*
- *Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål*

- *Utøvelse av lederskap*
- *Betydelige organisatoriske endringer*
- *Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft*

3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

”Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid fremgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjørelsesformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenstepensjonsordningen.”

Kap. 4.A FORHANDLINGSBESTEMMELSER

Kap. 4.A.1 Lokale forhandlinger

”Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver. Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.”

Kap 4.A.2 Særskilte Forhandlinger

”Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt 4.A.1 og 4.A.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

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

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.”

Kap 4.A.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere

”I de tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.”

KAP. 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

Kap. 5.0 Innledende merknader:

1. *Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapitel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.*
2. *Lønnsfastsetting lokalt skjer ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen*
3. *Ved lønnsfastsettelsen skal det bl. a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgåelse.*
4. *Lønn fastsettes som årslønn. ”*

Kap. 5.2 Årlig lønnsregulering

”Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunen/fylkeskommunen/ bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.”

Kap. 5.3 Annen lønnsregulering

”Der det foreligger spesielle behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere, kan det tas hensyn til dette ved lønnsfastsettelse.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas. ”

Kap. 5.4 Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse

”Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppgåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempe tillegg inkluderes i stillingens lønn.

Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanseutvikling og lønnsutvikling.”