



Lyngen kommune

Møteinnkalling

Utvalg: Lyngen personal- og arbeidsgiverutvalg
Møtested: Kommunestyresalen, Lyngseidet
Dato: 03.09.2013
Tidspunkt: 08:30

Medlemmene innkalles med dette til møtet.

Medlemmer som måtte ha gyldig forfall og/eller mulig inhabilitet, må muntlig melde fra om dette snarest, slik at varamedlem kan bli innkalt. De varamedlemmene som får tilsendt innkallingen, møter altså bare dersom de får særskilt innkalling. Egenmeldingsskjema finnes på vår hjemmeside www.lyngen.kommune.no under politikk/sakspapirer.

De sakene som ikke er unntatt offentlighet er i tida fram til møtet utlagt med alle dokumenter til alminnelig ettersyn på servicekontoret, kommunehuset.

De medlemmene og eventuelle innkalte varamedlemmer som skal delta i behandlingen av saker som er unntatt offentlighet, kan få nærmere innsyn i disse (dersom de ikke følger denne innkallingen) ved henvendelse til servicekontoret.

Lyngen kommune, den 27.08.13

Sølvi Jensen
ordfører

Eva Holm
utvalgssekretær

Vedlegg: Saksutredningene

Kopi av innkallingen vedlagt saksutredningene sendes til orientering til:

1. og 2. og evt 3. vararepresentant for hver liste

Rådmannen

Økonomisjefen

Sendes på e-mail til: Kontrollutvalgets leder Remi Iversen, Utsikten 2, 9018 Tromsø

Kontrollutvalgets nestleder, May Kjellaug Pettersen, 9064 Svensby

Kontrollutvalgsmedlem Rolf Magne Hansen, Brinkveien 12, 9060 Lyngseidet

Kontrollutvalgsmedlem Jørn-Willy Hansen, Øvre Jensvoll vei 22, 9060 Lyngseidet

Kontrollutvalgsmedlem Torill Hammervoll, Rottenvik, 9060 Lyngseidet (papirformat)

Eldrerådets leder Harald Haugen, 9064 Svensby (ikke saker unntatt off.)

Ungdomsrådet: Karoline Lyngdal, Mellomveien 7, 9060 Lyngseidet (ikke saker unntatt off.)

(vil kun ha dokumenter for levekår og kommunestyre)

Fagforbundet, 9060 Lyngseidet (Ikke saker unntatt offentlighet)

Utdanningsforbundet v/Tone Magelssen, Eidebakken skole, Skoleveien 27/29, 9060 Lyngseidet

(Ikke saker unnt. off)

Pressen - legges ut på internett:

Bladet Nordlys, postboks 2515, 9272 Tromsø (ikke saker unntatt off.)

Framtid i Nord, postboks 102, 9069 Lyngseidet (ikke saker unntatt off.)

NRK Troms, 9291 Tromsø (ikke saker unntatt off.)

Biblioteket for utlegging til alminnelig innsyn. (ikke saker unntatt off.)

Kopi av innkallingen uten vedlegg:

KomRev Nord Hjordis.Hauglann@komrevnord.no

Kommunekassereren

NB ! De som mottar kopi av innkallingen (evt. m/vedlegg) møter kun etter eget ønske dersom de ikke blir innkalt særskilt. Evt. talerett er i hht. formannskapetets/utvalgets arbeidsreglement (pkt. A, § 4).

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 2/13	Retningslinjer for nedbemanning- Lyngen kommune		2013/813
PS 3/13	Lønnspolitisk plan		2012/538



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2/13	Lyngen personal- og arbeidsgiverutvalg	03.09.2013

Retningslinjer for nedbemanning- Lyngen kommune

Henvisning til lovverk:

Arbeidsmiljøloven §§ 7-2, 14-2 og 15-7
Hovedavtalen del B
Hovedtariffavtalen Kap. 1 og 3

Vedlegg

1 retningslinjer for nedbemanning

Rådmannens innstilling

Lyngen kommunes retningslinjer for nedbemanning tas til orientering.
Retningslinjene trer i kraft umiddelbart.

Saksopplysninger

Generelle opplysninger om saken

Prosessen med utarbeiding av retningslinjer for nedbemanning startet opp med et orienteringsmøte om mulig nedbemanning i oppvekstsektoren med ledere og tillitsvalgte den 2.april 2013. Bakgrunnen for den mulige nedbemanningen var både nedgang i barnetall og kommunestyrets vedtatte årsbudsjett 2013 og økonomiplan 2013-2017.

I dette møtet ble det avtalt at Lyngen kommune skulle evaluere de gjeldende kriterier for nedbemanning. Det ble videre holdt et drøftingsmøte den 22.april 2013, et informasjonsmøte for ledere, tillitsvalgte og verneombud den 30.april, og et drøftingsmøte angående retningslinjene den 29.mai 2013. Det er enighet om retningslinjene som er lagt fram.

Forhold til overordnet plan og øvrige vedtak

Økonomiplan og budsjett 2013-2017

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Risiko- og sikkerhetsmessige konsekvenser

Ivaretas

Miljøkonsekvenser

Ivaretas

Vurdering av alternativer og konsekvenser

Rådmannen understreker viktigheten av å ha gode retningslinjer for nedbemanning i en tid der Lyngen kommune møter utfordringer knyttet til nedgang i folketall.

Retningslinjer for nedbemanning for Lyngen kommune

1. INNLEDNING:

Om den økonomiske situasjonen eller andre forhold i kommunen tilsier det, bør en starte forberedelsene av tiltak for en eventuell nedbemanning og herunder eventuell oppsigelser så tidlig som mulig.

Utgangspunktet er at ingen ansatte skal sies opp og at oppsigelser generelt er lite ønskelig.

Med dette som utgangspunkt, er det viktig at partene lokalt forbereder prosess og enes om kriterier for hvordan slike nedbemanningsprosesser skal gjennomføres.

2. MÅLSETTING:

Målsetning bør fortsatt være at ved eventuell nedbemanning i Lyngen kommune, bør man unngå oppsigelse. Fast ansatte bør i størst mulig grad gis tilbud om annet arbeid i kommunen. Når alle omplasseringsmuligheter er vurdert og det ikke lenger foreligger slike muligheter, skal nedbemanning via oppsigelse gjennomføres.

3. NEDBEMANNING – PROSESSER:

Forberedelse til nedbemanning:

Det forutsettes at tilsettingsforholdet formelt er i orden før nedbemanning igangsettes. Videre skal følgende forhold vurderes:

- Iverksettelse av begrensede tiltak med hensyn til ekstern rekruttering, der dette er mulig – stillinger holdes vakant.
- Kritisk gjennomgang av midlertidige tilsetninger, bruk av overtid og mertid
- Kritisk gjennomgang vedrørende bruk av eksterne tjenester og leveranser med særlig fokus på innleie av personellressurser
- Vurdering av omplassering, omskolering, førtidspensjonering, permisjoner etc.

Beslutning om nedbemanning:

Sektorleder skal klargjøre grunnlaget for nedbemanning og fastsette kapasitets- og kompetansebehov for den omstilte etat eller virksomhet i etaten. Dette skal skje i tett dialog med de ansatte, tillitsvalgte og verneombud.

Arbeidsmiljøutvalget skal uttale seg om planer som gjelder endring i bemanning og/eller organisering av virksomheten (Aml § 7-2 (2)). Utvalget skal videre uttale seg om rådmannens/partienes forslag til budsjett/økonomiplan før endelig vedtak fattes i kommunestyret.

Før rådmannen fattet endelig beslutning om nedbemanning, skal følgende drøftes med ansattes organisasjoner:

- Grunnlaget for nedbemanningen
- Konsekvensvurdering av å tilby et lavere tjenestenivå på grunn av nedbemanning
- Hvilke tjenesteoppgaver skal prioriteres og hvilke tjenesteoppgaver som må tas ut
- Den faglige sammensetningen av personalet for å kunne gi gode nok tjenester
- Hvordan nedbemanningen skal gjennomføres
- Kriterier for utvelgelse
- Hvordan nedbemanningsprosessen organiseres. Dette skal også omfatte hvordan uenighet knyttet til utvelgelse av overtallige medarbeidere håndteres.

Det skal klart gå fram av beslutningen hvor i etaten nedbemanningen skal gjennomføres. Det skal utarbeides en bemanningsplan for den nye organiseringen som viser antall stillinger med tilhørende kompetansekrav som er nødvendig for den videre driften. Differansen i forhold til tidligere bemanning blir dermed utgangspunktet for bemanningsreduksjonen.

Arbeidsgiver har ansvaret for at det skrives notat fra alle møter med ansatte og tillitsvalgte. Kopi av notatene skal sendes til de ansattes organisasjoner som er involvert i prosessen. Ansatte som berøres skal holdes informert.

4. KRITERIER FOR UTVELGELSE AV OVERTALLIGE:

Under ellers like vilkår, skal de innenfor vedkommende arbeidsområde som har kortest tjenestetid i kommunen omplasseres først (HTA kap. 1 § 3 pkt. 3.3). Med tjenestetid i kommunen menes den tid den ansatte har arbeidet i Lyngen kommune i faste tilsetningsforhold og vikariater. Sykefravær, svangerskapspermisjoner og andre lovbestemte permisjonsordninger avbryter ikke tjenestetidsberegningen. Iht pkt. 4. 1-3.

Tjenestetid er viktig, men er ikke alene avgjørende. Dette betyr at arbeidsgiver ved utvelgelse av hvilke personer som skal omplasseres, kan ta hensyn til den enkeltes kvalifikasjoner, erfaring og kompetanse. Noe ubetinget ansiennitetsprinsipp gjelder altså ikke. Ansiennitetsprinsippet kommer til anvendelse når forhold som kompetanse, erfaring, spesielle kvalifikasjoner med videre er like (under ellers like vilkår).

Omplassering:

Omplassering bør skje til tilsvarende stillingsstørrelse som den stilling som den ansatte hadde før omplassering.

Dersom omplassering må skje til lavere stillingsstørrelse enn nåværende tilsetningsforhold, skal det foretas partiell oppsigelse.

Omplasseringen kan skje innenfor hele kommunen som arbeidsområde og skal hovedsakelig skje til faste stillinger. Omplasseringen kan, viss det ikke er mulig å omplassere til fast stilling, alternativt skje til lengre vikariater og til stillinger hvor

det kan påregnes ledighet. Kortere vikariat kan også benyttes i påvente av bedre alternativer i tilfeller kommunen ikke har annet passende arbeid å tilby den ansatte.

Ved omplassering til lavere lønnet stilling, skal den ansatte beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

Dersom flere som tilbys omplassering ønsker seg til samme stilling, benyttes normalt samme kriterier som ved tilsetting (kvalifikasjonsvurdering).

Det gjøres oppmerksom på at undervisningspersonale med særskilt stillingsvern fra før 01.08.1999 i henhold til grunnskoleloven, omfattes ikke av bestemmelsen om rangering etter tjenestetid, jfr. hovedtariffavtalens kap. 1, § 3.

Konklusjon er at arbeidsgiver må gjøre en helt konkret vurdering av omplasseringsplikten og – mulighetene. Det bør dokumenteres at det har skjedd aktivitet i forhold til den enkelte arbeidstakeren.

Dersom det ikke lykkes å omplassere tilstrekkelig antall ansatte, er oppsigelse neste alternativ.

Oppsigelse:

Det skal ved enhver oppsigelse som følge av nedbemanning foretas en konkret interesseavveining mellom ulempene for den ansatte som vurderes sagt opp og kommunens behov for nedbemanning.

I en situasjon hvor oppsigelse ikke er til å unngå, skal det først vurderes å si opp vikarer før kontraktens utløp. Dette bygger på at en midlertidig ansatt er innforstått med at arbeidsforholdet likevel opphører ved en bestemt dato.

Når kommunen skal gå til oppsigelse av enkelte arbeidstakere blant de ansatte, er kommunen som arbeidsgiver forpliktet til å foreta en saklig utvelgelse av disse. At utvelgelsen må være saklig, innebærer blant annet at det ikke kan tas utenforliggende hensyn som for eksempel nasjonalitet, kjønn mv. Det innebærer at det ikke må finne sted noen forskjellsbehandling som ikke kan begrunnes saklig.

Utvelgelseskriterier:

Det bør i størst mulig grad tilstrebes å oppnå enighet mellom partene lokalt om hvilke utvelgelseskriterier som skal legges til grunn ved oppsigelse. Under ovenstående kapittel om "omplussing" er det for så vidt redegjort for noen utvelgelseskriterier.

I følge hovedtariffavtalen, jfr. kap. 1, § 3, punkt 3.3 fremgår følgende:

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først.

Gjennom oppsigelse som skyldes nedbemanning, bør man legge til grunn relevante utvelgelseskriterier som i størst mulig grad er målbare. Andre kriterier som ikke er målbare eller på annen måte lar seg kontrollere, vil lett kunne føre til forskjellsbehandling. Kriteriene bør heller ikke være for mange, da dette lett kan føre til uoversiktighet. Ved oppsigelse på grunn av nedbemanning, er det enighet at følgende utvelgelseskriterier legges til grunn i prioritert rekkefølge:

4.1. Relevant formalkompetanse og kvalifikasjoner/ kvalifikasjonsprinsippet (formalkompetanse, spesialkunnskap innom fagområder, erfaringsområde, nøkkelpersonell, anvendelighet).

4.2.

- a) Tjenestetid i Lyngen kommune i iht. pkt.1 etter fast tilsetning innenfor arbeidsområdet.
- b) Annen tjenestetid innenfor arbeidsområdet (vikariater o.a.) i Lyngen kommune
- c) Annen tjenestetid i Lyngen kommune
- d) Annen relevant tjenestetid hos andre arbeidsgivere

4.3. Sosiale forhold

Som eksempel på hva som menes med – under ellers like vilkår – vil i tilfelle ansatte med lik formalkompetanse og kvalifikasjon – den med kortest tjenestetid innenfor gjeldende arbeidsområde sies opp først iht. pkt.2

For stillinger som ikke har krav til særskilt fagkompetanse, gjelder prinsippet om tjenestetid, dvs. at den ansatte med lengst tjenestetid i kommunen har fortrinn.

Det skal i spesielle tilfeller gjøres en endelig totalvurdering i forhold til pkt. 1-3 ved oppsigelse p.g.a. nedbemanning.

5. LOV OG AVTALEVERK KNYTTET TIL OMPlassERING OG OPPSIGELSE:

Nedenstående oversikt er ikke uttømmende, men henviser til noen svært aktuelle bestemmelser i forbindelse med omplassering og oppsigelse.

Arbeidsmiljølovens § 15-7:

Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om oppsigelse har saklig

grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

Hovedtariffavtalen Kap. 1 § 3 Oppsigelse, omplassering:

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først.

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakernes forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

Hovedavtalen del B § 1-4-1:

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- *Omorganisering/omlegging av driften*
- *Rasjonalisering/driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser*
- *Informasjonsprosedyrer, sammensetting av ad hoc-grupper, bestemmelse om tidsplan, prosedyre ved nedbemanning/oppsigelse, prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang (som for eksempel. Bruk av AFP, utdanningspermisjon/stipend, etterlønnsordning)*

For øvrig når det gjelder prosessuelle regler og formkrav i forbindelse med oppsigelse, vises til arbeidsmiljøloven, forvaltningsloven og hovedtariffavtalens bestemmelser.

Fortrinnsretten:

Fortrinnsretten etter Aml § 14.2 gjelder fra det tidspunkt arbeidsgiver har sagt opp arbeidstakeren og i inntil ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

Begrepet "arbeidsområde" knyttet til den kommunale hovedtariffavtalens § 3.3 gjøres gjeldende for de som er på statlig hovertariffavtale også. Tilsatte i Lyngen kommune deles inn i følgende arbeidsområder, som er gjennomgående for hele kommunen:

- sykepleiere og vernepleiere
- helsefagarbeidere
- barne- og ungdomsarbeidere
- assistenter (ufaglærte sees under ett)
- renholdere
- pedagogisk personell
- drifts- og vedlikeholdspersonell teknisk etat
- ingeniører
- administrativt personell
- barnevernspedagoger og sosionomer

Lyngseidet, 26.juni 2013

Rådmann

Utdanningsforb.

Skolenes Landsforb.

Fagforbundet

Sykepleierforbundet



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/13	Lyngen personal- og arbeidsgiverutvalg	03.09.2013

Lønnspolitisk plan

Vedlegg

Lønnspolitisk plan for Lyngen kommune

Rådmannens innstilling

Personal- og arbeidsgiverutvalget vedtar forslag til lønnspolitisk plan for Lyngen kommune.

Saksopplysninger

Generelle opplysninger om saken

Lyngen kommune har ved de siste lokale lønnsforhandlingene sett behovet for å oppdatere dagens lønnspolitiske planer.

Lønnspolitisk plan for skoleverket ble vedtatt i 2003. De øvrige ansatte fikk sin lønnspolitiske plan vedtatt i august 2001.

En oppdatert lønnspolitisk plan for samtlige kommunalt ansatte, har vært etterspurt ved de siste lokale lønnsforhandlingene.

Tillitsvalgte og rådmannen ble i møte i den 03.02. 2012 enig om sette sammen en arbeidsgruppe for å jobbe fram forslag til lønnspolitisk plan for samtlige ansatte i Lyngen kommune.

Arbeidsgruppa har bestått av 5 medlemmer.

Fra organisasjonene deltok hovedtillitsvalgt fra Utdanningsforbundet og fra Fagforbundet deltok hovedtillitsvalgt og en tillitsvalgt. Fagforbundet og Utdanningsforbundet er de to største fagforeningsorganisasjonene.

Rådmannen har vært representert med personalkonsulent og en konsulent med kjennskap til fagområdet. På de siste møtene har ass. rådmann deltatt.

Planen skal i hovedsak benyttes ved lokale lønnsforhandlinger og skal, så langt det er mulig, være forutsigbar både for arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver.

Gruppen har utarbeidet sitt utkast på bakgrunn av behov som har gjenspeilt seg ved lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgruppen har også vurdert andre kommuner sine lønnspolitiske planer i forslaget som foreligger.

Det var enighet om at planen ikke skulle være for omfattende, men si noe om det vesentlige som partene kommer bort i ved lokale lønnsforhandlinger.

Den 25.03. 2013 sendte rådmannen ut det ferdigstilte forslaget til Skolenes Landsforbund, Sykepleierforbundet, Fagforbundet og Utdanningsforbundet med høringsfrist 29. april 2013. Rådmannen har ikke mottatt tilbakemeldinger og forslaget legges dermed fram for politisk behandling.

Med tanke på framtidige lokale lønnsforhandlinger er det bl.a. sagt følgende i forslagets kap 2:

Vurdering:

Forslag til lønnspolitisk plan skal i hovedsak være et verktøy ved lokale lønnsforhandlinger. Planen beskriver mål og retningslinjer i kap. 2 i forhold til verdsetting av kommunale arbeidstakerne når lønn skal fastsettes. Her er det tatt inn forhold som kan gi en viss forutsigbarhet ved framtidige lønnsforhandlinger.

For framtidig lønnsfastsetting til arbeidstakere med lederansvar, er partene enig om følgende i kap. 2, pkt 8:

Lønn til ledere vurderes i hht inngåtte lederavtaler.

Lokale lønnsforhandlinger for toppledere og enhetsledere skal gjennomføres i henhold til HTA kap 3. For øvrige arbeidstakere, i hht kap 4 og 5 i HTA.

I kap 4 finnes et sett av kriterier vedr. lønnsfastsettelse.

I kap 3 kan vi blant annet lese hvordan lokale lønnsforhandlinger skal organiseres.

Kap 5 beskrives diverse prosedyrer, virkningstidspunkt og at planen skal revideres hvert annet år, eller når partene lokalt blir enige om det.

Rådmannen vurderer at en lønnspolitisk plan vil bli et nyttig verktøy ved kommende lønnsforhandlinger og tilrår at den vedtas slik den er lagt fram fra arbeidsgruppen.

LØNNSPOLITISK PLAN

FOR

LYNGEN KOMMUNE

Vedtatt av PAU i møte den Sak /

INNHOLD

Kap. 1 Innledning

Kap. 2 Lønnspolitiske mål

Kap. 3 Lokale forhandlinger

3.1 Rekruttere

3.2 Organisering av de lokale lønnsforhandlingene

3.3 Forhandlinger – sentralt avsatt pott

3.4 Avansementsstillinger

Kap. 4 Kriterier

Kap. 5 Prosedyrer og virkningstidspunkt

5.1 Prosedyrer

5.2 Virkningstidspunkt

5.3 Revidering av lønnspolitisk plan

KAP. 1 INNLEDNING

Lønnspolitisk plan for Lyngen kommune skal omfatte samtlige arbeidstakere.

Lønnspolitikk skal være en del av den overordnede arbeidsgiverpolitikken, og den skal bidra til ønsket aktivitet og generelt avspeile innsats, kompetanse og det ansvar den enkelte har.

Lønn er et virkemiddel ut fra kommunens behov og utfordringer. En lønnspolitisk plan skal være et virkemiddel for å beholde og rekruttere nødvendig arbeidskraft.

Vi vil få behov for arbeidstakere som er fleksibel og omstillingsdyktig for å løse kommunens oppgaver.

Lønnspolitikken i Lyngen kommune bygger på rammer som reguleres i HTA, sentrale og lokale avtaler, og omfatter alle forhandlingskapitlene.

Partene vil samhandle om å utvikle en lokal lønnspolitikk der det er oppslutning/enighet om hovedlinjene for å skape forståelige og akseptable resultater ved fastsettelse og forhandlinger om lønn.

Kriterier for lønnstillegg må tilpasses de lokale behov og være kjent for alle parter.

Utvikling av en god lokal lønnspolitikk må være en kontinuerlig prosess. Dette dokumentet skal derfor gjennomgås ved hver ny tariffperiode.

KAP. 2. LØNNSPOLITISKE MÅL

I henhold til dagens kommuneplan vil den administrative organiseringen være betinget av hvilke utfordringer som kreves og hvilke oppgaver som skal løses. Kommunen som samfunn er i kontinuerlig endring. Dette krever en fleksibel og omstillingsdyktig organisasjon.

For å drifte en organisasjon som er i utvikling, må kommunen legge til rette for å utvikle kompetansen til de ansatte som skal yte tjenester overfor befolkningen.

Kommunens lønnspolitikk skal sikre sammenheng mellom lønn og stillingens ansvar, innhold og krav til kompetanse.

Lønnspolitikken må ha som siktemål å synliggjøre verdsetting av arbeidstakerne.

1. At lønnspolitikken er synlig, rettferdig, forutsigbar og kjent for alle ansatte.
2. At alle grupper av ansatte sikres en lønnsutvikling – og at den bidrar til å rette opp skjevheter som lokale og sentrale avtaler har skapt.
3. At en ved lønnsfastsettelse tar hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes relevante kompetanse, ansvar og fleksibilitet.
4. At lønn skal være ett av flere virkemidler for å rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere på alle nivå i organisasjonen.

5. Det skal åpnes for lønsmessig kompensasjon i forbindelse med dokumentert etterutdanning og videreutdanning som er relevant for stillingen.

6. Lik lønn for likt arbeid.

7. Avlønningene i Lyngen kommune skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner.

8. Lønnstillegg til toppledere, enhetsledere og mellomledere bør avspeile omfang og kompleksitet av ansvarsområdet, samt verdsetting av kompetanse som vurderes viktig. Lønn til ledere vurderes i hht inngåtte lederavtaler.

Lokale lønnsforhandlinger for toppledere og enhetsledere skal gjennomføres i henhold til HTA kap 3. For øvrige arbeidstakere, i hht kap 4 og 5 i HTA.

KAP. 3 LOKALE FORHANDLINGER

Lokale lønnsforhandlinger er forhandlinger om lønn, jfr. HTA kap 3, 4 og 5.

3.1 Rekruttere

Arbeidstakere på grunnstigen som tar høyskoleutdanning som kommunen har behov for, skal innplasseres i fagarbeiderstigen når 2 år av utdanningen er gjennomført.

Fagarbeidere som tar høyskoleutdanning skal ha en lønsmessig uttelling likt med de på grunnstigen som tar høyskoleutdanning.

Off. godkjente sykepleiere, vernepleiere og førskolelærere innvilges ved tiltredelse 10 års lønnsansiennitet.

3.2 Organisering av de lokale lønnsforhandlingene

Rådmannen er gitt myndighet til å gjennomføre lønnsforhandlinger med de ulike fagforeningene.

Partene forplikter seg til å følge HTAs regler om god forhandlingsskikk, og ha åpenhet i forhold til tilbud som gis, jfr. HTAs vedlegg 3.

Forslag om lokale lønnsstiger eller andre gjennomgripende endringer, bør være drøftet og konsekvensvurdert i drøftingsmøte før forhandlingen.

Referat skrives i møtene og godkjennes av partene i møtet slik at vi får en god framdrift i drøftingene.

Det skal gjennomføres felles drøftingsmøter for forhandlingsbestemmelsene i HTA kap. 4 og 5.

3.3 Forhandlinger - sentralt avsatt pott

Det må tas hensyn til lønnspolitisk plan, til kriterier i forbindelse med sentrale føringer som partene sentralt har forhandlet fram, rette opp skjevheter og til spesielle lokale forhold.

3.4 Avansementsstillinger

Det åpnes for at det kan opprettes avansementsstillinger i kommunen.

Dette er stillinger som klart adskiller seg fra en grunnstilling ved at de er tillagt spesielle funksjoner.

Det kan være oppgaver av mer krevende karakter, overordnet ansvar ev. andre spesielle tilleggsfunksjoner. Jfr. kap. 4 B, stillingskoder m/rapporteringsbenevnelser.

KAP. 4 KRITERIER

Kriteriene bør ha en klar utforming og være kjent for alle ansatte. Kriteriene bør være rettferdig og så objektive som mulig. De må også stå i forhold til kompetanse, ansvar og arbeidsbelastning.

Kriterier for lønnsfastsettelse (diskuteres):

Lederansvar (antall ansatte, budsjettomfang, resultatoppnåelse m.v.)

Relevant kompetanse (videreutdanning, spesialistgodkjenning, erfaringskompetanse)

Faglig ansvar (spesielle funksjoner, eneansvar for et område m.v.)

Spesielle funksjoner eller arbeidsoppgaver

Fleksibilitet

Endringer i ansvars- og arbeidsoppgaver

Rekruttere og beholde arbeidskraft

KAP. 5 PROSEDYRER OG VIRKNINGSTIDSPUNKT

5.1 Prosedyrer

Parter i lokale drøftingsmøter er Lyngen kommune ved rådmannen og arbeidstakerorganisasjonene ved sine tillitsvalgte.

Forarbeid - Utarbeiding av tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling siste 4 år, bl.a. fordelt på kjønn, st.koder m.v. Ajourføring av stillingsoversikt.

Formøte - Etter initiativ fra arbeidsgiver, avholdes årlig et eller flere drøftingsmøter.

Diskutere forståelsen av sentrale føringer. Gjennomgang av den lokale lønnspolitiske plan, samt prioritere kriterier.

Bli enig om hvem som skal delta i pottutregningen. Bli enig om forhandlingsdato og dato for innlevering av krav og dato for utsending av 1. tilbud.

Det vises for øvrig til HTA kap 3.2 Lokal lønnspolitikk.

Referat fra møtet gjøres kjent for partene.

Forhandlinger - Organisasjonene og arbeidsgiver utveksler sine krav både skriftlig og muntlig. Dersom det er mulig, skal partene drøfte seg fram til et omforenet resultat. Forhandlingene er lukket i tidsrommet fra kravsoverlevering til resultat foreligger.

Protokoll - Protokollen skal vise fordeling av potten.

Ved brudd skal det, før forhandlingene er avsluttet, skrives bruddprotokoll og hvor det klart fremkomme hva som er bruddgrunnlaget.

5.2 Virkningstidspunkt

Virkningstidspunkt blir fastsatt sentralt under tariffoppgjøret. Utbetaling/etterbetaling kan effektueres så snart det er enighet lokalt. Ved brudd i forhandlingene effektueres resultatet for organisasjon(er) som gikk til brudd, først når brudd protokollen(e) har vært behandlet sentralt. Utbetalingen bør normalt ikke skje senere enn 2 måneder etter dette tidspunkt.

5.3 Revidering av lønnspolitisk plan

Revidering av lønnspolitisk plan skal foretas hvert annet år, eller når partene lokalt blir enige om det.