

Lønnspolitiske retningslinjer

2015 – 2017



Eide kommune

Behandling i administrasjonsutvalget mars/april 2015

Gjeldende fra 01.mai 2015

FORORD

Lønn er en del av Eide kommunes totale personalpolitikk og skal bidra til at kommunen når sine mål som demokrati- og samfunnsutvikler, forvaltningsorgan, velferdsprodusent og tjenesteyter.

Med lønnspolitikk menes en målrettet bruk av lønn for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere, samt stimulere til økt produktivitet ved videreutvikling i arbeidet, større engasjement, bidrag til felles oppgaveløsning og kompetanseoverføring (dele kunnskap med hverandre).

Lønnsystemet i kommunal sektor forutsetter en lokal lønnspolitikk. Jfr. Hovedtariffavtalen (HTA)

Disse lønnspolitiske retningslinjene skal beskrive virkemidler som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger og hvorledes dette skjer. Retningslinjene må også sees i sammenheng med sentrale lønnsforhandlinger og tariffavtaler.

Retningslinjene er utarbeidet i samarbeid med de ansattes organisasjoner.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene er klar over at det er en utfordring i å balansere forholdet mellom nytilsatt, ansatte på vei ut, tilgodese utjevning av eventuelle skjevheter, kompensasjon for kompetanseheving og samtidig ivareta og beholde trofaste og dyktige medarbeidere. Dette gjelder også i forhold til vurderinger som går på den enkeltes dyktighet og personlige egenskaper.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen er også klar over at en under lokale forhandlinger kan ha ulike vektninger/forståelser av hva som skal gi uttelling ved lokale forhandlinger og en må «ta og gi» i forhold til å få til et felles resultat.

Ta deg tid til å lese gjennom disse retningslinjene. Da vil du som medarbeider ha større mulighet til å innrette deg i forhold til vår lønnspolitikk. Det er også et mål at disse retningslinjene på sikt skal føre til en mer forutsigbarhet i vår lønnspolitikk.

Mars 2015

Ole Bjørn Moen
rådmann

Innholdsfortegnelse:

Kap. 1	Formål med lønnspolitiske retningslinjer	Side	4
1.1.	Mål for den lokale lønnspolitikken		4
1.2.	Definisjoner og avgrensinger		4
Kap. 2	Lønns plassering ved nye ansettelser/avtaler		5
2.1	Lønnskrav i forbindelse med tilsetning		6
2.2.	Forhandlingskapitler 3,4 og 5.		6
2.3	Stillinger etter HTA kapittel 3.4 – ledere		6
2.4	Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1		6
2.5	Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2		7
2.6	Stillinger etter HTA kapittel 4 A, B og C.		8
2.7	Stillinger etter HTA kapittel 4 A.1		8
2.8	Særskilte forhandlinger etter HTA kapittel 4 A.2		9
2.9	Forhandlinger etter HTA kapittel 4 A. 3 – rekruttere og beholde arbeidstakere.		9
2.9.1	HTA kapittel 4 A. 4. – kompetanse		10
2.9.2	Lokalt kompetanselønnssystem for Eide kommune		10
2.9.3	Stillinger etter HTA kapittel 5		11
2.9.4	Stillinger etter HTA kapittel 5.3 – annen lønnsregulering		12
2.9.5	Funksjonstillegg		12
2.9.6	Avansementstillinger		13
2.9.7	Bonus (produktivitets/effektivitetstiltak)		13
2.9.8	Seniortiltak		13
Kap. 3	Kriterier for lønnsfastsettelse for kapittel 4 og 5. - personlige egenskaper.		13
3.1	Andre kriterier som kan påvirke lønnsfastsettelse for kapittel 4 og 5.		15
3.2	Lønssamtale		16
Kap. 4	Stedfortredertjeneste/konstituering		16
4.1.	Om plassering, fratreden eller omplassering		16
Kap. 5	Hvordan forgår lokale forhandlinger		17
Kap. 6	Evaluerings av retningslinjene – endring – tolking		19

Kap.1. Formål med lønnspolitiske retningslinjer.

Formålet med lønnspolitiske retningslinjer er:

- Utvikle felles kunnskapsgrunnlag for hvordan lokale forhandlinger gjennomføres og hva som vektlegges ved lokale forhandlinger.
- Skape forståelse for hvordan lønnsfastsetting foregår i kommunen.
- Utvikle et lønnsystem i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene som er kjent, forståelig og kommunisert i organisasjonen.
- Gi arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene retningslinjer og føringer for de prioriteringer som må gjøres.
- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken.

Lønnsforhandlinger i Eide kommune følger til enhver tid Hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser om lønnsfastsettelse og god forhandlingsskikk og Hovedavtalens (HA) bestemmelser om samarbeid og forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

1.1 Mål for den lokale lønnspolitikken

Lønnspolitikken er en del av Eide kommune sin totale personalpolitikk og er forankret i følgende kriterier:

- Eide kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at vi rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse og gode personlige egenskaper.
- Lønn skal stå i forhold til ansvar, myndighet, oppgaver, realkompetanse og utdanningskrav.
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn behandles likt i vurdering av lønn og avansement.
- Lønn vurdert etter innsats og resultat skal baseres på vurderingskriterier som er kjent.
- Eide kommune er i stadig forandring og krav til endring og fleksibilitet hos alle ansatte vil være normalsituasjonen.

1.2. Definisjoner og avgrensinger

Dersom det er forhold i de lønnspolitiske retningslinjene som bryter med gjeldende Hovedtariffavtale (HTA) eller Hovedavtale (HA), så gjelder HTA og HA sine bestemmelser.

Lønnspolitiske retningslinjer gjelder for alle ansatte i Eide kommune etter HTA kap. 3, 4 og 5. Ansatte etter HTA kap. 4 har forhandlinger både sentralt og lokalt. Ansatte etter HTA kap. 3 og 5 har forhandlinger kun lokalt.

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganiserte lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger, slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av tilsatte.

Når en person tiltrer en fast stilling/vikariat/engasjement, vil en få fastsatt sin lønn ved tiltredingstidspunktet. Neste mulighet for lokal lønnsforhøyelse vil da i utgangspunktet være 12 mnd. etter tiltredelse, dersom en ikke har forhandlet seg frem til en annen avtale ved tiltredelse.

Kap. 2. Lønnplassering ved nye ansettelser/avtaler.

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysningen. Her skal det fremgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale (direkteplassert) og ut fra bestemmelsene i HTA.

Stillingens ansvars- og funksjonsområde og arbeidstakerens kompetanse skal vurderes før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner (utdanning, praksis og personlige egenskaper) i forhold til stillingens innhold, vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

Myndighet til å vurdere lønn ved ansettelse, **utover** det som fremkommer i Hovedtariffavtalens stillingsgrupper etter ansiennitet, er tillagt forhandlingsutvalget som er rådmannen og kommunalsjef.

For avlønning av studenter og ferievikarer :

Vikarer skal som hovedregel lønnes i henhold til minstelønnsgaranti, innbefattet godkjent lønnsansiennitet. Ved innplassering skal kompetansekravet i stillingshjemmelen legges til grunn.

Lønn til studenter med helse og sosialfaglig utdanning.

Ved sommervikariater og andre kortvarige vikariater, faste stillinger, samt tilkalling etter behov, kan studenter som har helse og sosialfaglig høgskolebakgrunn (f.eks. sykepleierstudenter, vernepleiere, medisinstudenter, sosionomstudenter, fysioterapistudenter, m.m.) og som har avsluttet 4 semester (2 året), tilsettes som assistenter, men avlønnes i stillingsgruppe Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger. Bekreftelse fra studiestedet på at 2. studieår er bestått, må foreligge før lønnsinnplassering iverksettes.

Lønn til 4.års studenter på allmennlærerstudiet:

Ved vikariat/tilkalling etter behov, skal studenter på allmennlærerstudiet som har fullført 3 studieåret, lønnes etter stillingsgruppe – lærer. Bekreftelse fra studiestedet på at 3. studieår er bestått må foreligge før lønnsinnplassering iverksettes.

Avlønning av unge arbeidstaker og lærlinger:

Eide kommune følger HTA sine bestemmelser for unge arbeidstaker og lærlinger.

Avlønning av støttekontakter:

Støttekontakter under 18 år lønnes som unge arbeidstakere. Støttekontakter over 18 år lønnes i stillingsgruppe: Stillinger uten særskilt krav til utdanning og med 0 års ansiennitet. En må i hvert enkelt tilfelle avgjøre om en skal inngå en generell arbeidsavtale eller en såkalt oppdragsavtale. Her viser en til KS sitt B-rundskriv nr. 04. 2013.

Avlønning av fagarbeidere:

Medarbeidere med fagbrev skal ha fagarbeiderlønn når fagbrevet er relevant i forhold til vedkommende sine arbeidsoppgaver eller kommunen har vært med på å initiere og/eller betalt utdanningen/deler av utdanningen. Fagarbeiderlønn utbetales måneden etter (fra den 01.) at det fremlegges dokumentasjon på bestått fagprøve. Dokumentasjonen leveres lønn og personal.

2.1 Lønnskrav i forbindelse med tilsetning

Lønnskrav i forbindelse med tilsetning som ligger over det som i første omgang tilbys for den aktuelle stillingen, avgjøres av forhandlingsutvalget (rådmannen og kommunalsjef).

2.2 Forhandlingskapitler 3,4 og 5.

HTA kapittel 3,4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn og lønnsfastsettelse. Hvert andre år er det sentralt hovedoppgjør. Året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes en pott til lokale forhandlinger senere i året og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4. Ansatte i kapittel 3 og 5 har kun lokal lønnsfastsetting.

2.3 Stillinger etter HTA kapittel 3.4 – ledere

For rådmannen, ledere som inngår i rådmannen strategiske ledergruppe og enhetsleder gjelder HTA kapittel 3.4. Lønnsfastsettelsen for ledere skjer kun lokalt gjennom vurdering ved tilsetning og på grunnlag av bestemmelsene i HTA. Ved lønnsfastsettelse tas det hensyn til kommuneøkonomien og resultatene i tariffområdet for øvrig. Ledere omfattet av kapittel 3.4.1 og 3.4.2. skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

2.4 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1

Kapitel 3.4.1. gir bestemmelser om avlønning for:

- rådmannen
- kommunalsjefer

Formannskapet er lønnsfastsettende myndighet for rådmannen og kommunalsjefene.

Vurderingene/forhandlingene gjøres en gang pr. år, normalt innen 01.07.

Grunnlag for vurderinger er ett eller flere av følgende kriterier: (*pkt.3.0 i disse retningslinjene - Kriterier for lønnsfastsettelse vil også gjelde for kapitel 3.4.1*)

- Oppnådde resultater i forhold til kommunens mål.
- Utøvelse av lederskap. Hvordan utøves det målformulerende, problemløsende og kommunikasjonsskapende samspill mellom leder og medarbeider?
- Herunder hvordan lederen:
 - Motiverer og bidrar til utvikling av sine medarbeidere.*
 - Etablerer og utvikler samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning.*
 - Aktivt forebygger sykefravær og følger opp sykemeldte medarbeidere.*
 - Organiserer og fordeler arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt.*
 - Planlegger og leder aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og evt. andre planer.*
 - Opptretr synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt er lojal overfor politiske prosesser og vedtak.*
 - Etablerer god dialog med tillitsvalgte og setter seg inn i lovverket, avtaleverket for slik medbestemmelse.*
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

I tillegg legges oppnådd resultater i henhold til inngått lederavtale til grunn, herunder fokusområdene økonomistyring, HMS- og sykefraværarbeid, medarbeiderutvikling samt bruker og tjenesteutvikling.

Det gis **ikke** tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.1

Rådmannen skal lønnes over kommunalsjefene og kommunalsjefenes lønn skal til enhver tid ha høyere lønn enn høyest lønn for resultatenhetsledere. Kommunalsjefene skal ha lik avlønning.

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

2.5 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2

Kapitel 3.4.2. gir bestemmelser om avlønning for:

- Enhetsledere
- Fagsjef oppvekst

Forhandlingsutvalget (rådmannen, kommunalsjef og aktuell arbeidstakerorganisasjon) er lønnsfastsettende myndighet for enhetsleder og fagsjef oppvekst. Vurderingene/forhandlingene gjøres en gang pr. år, normalt innen 01.11. og lønnen fastsettes kun lokalt. Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlinger.

Grunnlag for vurderinger er ett eller flere av følgende kriterier (*pkt.3.0 i disse retningslinjene - Kriterier for lønnsfastsettelse vil også gjelde for kapitel 3.4.2*)

- Oppnådde resultater i forhold til resultatenhetsens mål. (virksomhetsplaner, bruker og medarbeiderundersøkelser m.m.) Endret ansvarsområde og evt. betydelige organisatoriske endringer.
- Utøvelse av lederskap. Hvordan utøves det målformulerende, problemløsende og kommunikasjonsskapende samspill mellom leder og medarbeider?
Herunder hvordan lederen:
Motiverer og bidrar til utvikling av sine medarbeidere.
Etablerer og utvikler samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning.
Aktivt forebygger sykefravær og følger opp sykemeldte medarbeidere.
Organiserer og fordeler arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt.
Planlegger og leder aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og evt. andre planer.
Opptretr synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt er lojal overfor politiske prosesser og vedtak.
Etablerer god dialog med tillitsvalgte og setter seg inn i lovverket, avtaleverket for slik medbestemmelse.
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

I tillegg legges oppnådd resultater i henhold til inngått lederavtale til grunn, herunder fokusområdene økonomistyring, HMS- og sykefraværarbeid, medarbeiderutvikling samt bruker og tjenesteutvikling. Det gis **ikke** tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.2

Enhetslederne skal til enhver tid ha høyere lønn (funksjonstillegg og evt. andre ubekvemstillegg skal ikke regnes med) enn høyest lønn for de medarbeidere de er satt til å lede (har personalansvar for).

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, avgjøres tvisten ved lokal nemnd. Jfr. Hovedavtalens § 6-2. Dersom partene opptar forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

2.6 Stillinger etter HTA kapittel 4 A, B og C.

HTA gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende i kapittel 4.

Stillinger som inngår i dette kapittelet får sin generelle lønnsutvikling ivaretatt gjennom sentrale lønnsforhandlinger, og inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

Ved sentrale oppgjør blir det fastsatt en minstelønn for ansatt i kapittel 4.

Kapittel 4B har minstelønn for 5 lønnsgrupper:

- Stillinger uten særskilt krav om utdanning.
- Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeidsstillinger.
- Stillinger med krav om høyskoleutdanning.
- Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.
- Stillinger med krav om mastergrad.

For disse lønnsgruppene blir minstelønnen fastsatt etter ansiennitet stige 0 – 2 – 4 – 6 – 8 og 10 år.

Kapittel 4C har minstelønn for undervisningspersonale i skolen for 5 lønnsgrupper:

- Lærer
- Adjunkt
- Adjunkt med tilleggsutdanning
- Lektor
- Lektor med tilleggsutdanning

For disse lønnsgruppene i skolen blir minstelønn fastsatt etter ansiennitet stige 0 – 2 – 4 – 6 – 8 – 10 og 16 år.

Andre grupper i kapittel 4:

Det vises til HTA bl.a. for gjeldende bestemmelser for arbeidstaker med minimum 20 års lønnsansiennitet. Gjelder stillinger uten særskilt krav om utdanning.

Ledere i kap. 4: 7451 (leder), 7453 (fagleder), 7951 (rektor/leder), 7954 (Avd.leder/Undervisningsinspektør/ Fagleder), 7003 (Arbeidsleder) direkteplasseres.

2.7 Stillinger etter HTA kapittel 4 A. 1.

Til lokale forhandlinger i kapittel 4 blir det avsatt en sentralt avtalt pott. Partene lokalt (2 fra arbeidsgiver + de to største organisasjonene) fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av disse forhandlingene.

Dersom en gruppe arbeidstakere tilhørende kapittel 4 B og 4 C er blitt løftet i lokale forhandlinger og dette fremgår tydelig av protokollen at det gjelder hele gruppen, tilbys samme lønn ved fremtidig ansettelse av arbeidstakere som tilhører samme gruppe. Dette gjelder tilsvarende dersom det er gitt funksjonstillegg til en hel gruppe.

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale partene. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokale forhandling eller ubundet definerer den endelige løsningen på tvisten.

Dersom organisatorisk behandling ikke føre frem, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale partene blir enig om en annen tvisteløsning.

Ved lokale forhandlinger skal det bl.a. tas hensyn til:

- Stillingens kompleksitet
- Den enkelte ansatte sin kompetanse
- Ansvar
- Innsats og resultatoppnåelse

Videre skal det være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Arbeidsgiver (ledere med personalansvar) må gjennom medarbeidersamtalene tydeliggjøre hvilke mål som skal oppnås på sin enhet slik, at hver enkelt ansatt har muligheter til å påvirke sin egen lønn.

I kapittel 3.0 - Kriterier for lønnsfastsettelse - vil en si litt mer hva en legger i stillingens kompleksitet, kompetanse samt personlige egenskaper.

2.8 Særskilte forhandlinger etter HTA kapittel 4 A. 2.

Partene kan bli enig om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor HTA sine bestemmelser når:

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

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

2.9 Forhandlinger etter HTA kapittel 4 A. 3. – rekruttere og beholde arbeidstakere.

I de tilfeller det er spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifisert arbeidstakere, kan det forhandles om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker. Ved slike forhandlinger er det ikke ankerett. Arbeidsgivers siste tilbud blir det endelige resultatet.

2.9.1 HTA kapittel 4 A. 4. – kompetanse.

Partene kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Eide kommune har sammen med arbeidstakerorganisasjonen fremforhandlet:

2.9.2 Lokalt kompetanselønnssystem for Eide kommune:

Fullført etterutdanning (*utdanning som tar sikte på å holde seg faglig ajour innenfor sitt ansvarsområde*) eller videreutdanning (*utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstakeren ut over det som trengs i den stillingen han/hun har*) gir uttelling i form av lønnstillegg etter tabellen under når følgende forutsetning er oppfylt:

- Lokalt kompetanselønnssystem gjelder for alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold i kap. 4. (gjelder ikke for arbeidstaker i kap. 3 og 5)
- Nærmeste leder har før utdanningen tar til, akseptert (skriftlig) at etter- eller videreutdanningen er relevant og etterspurt i den aktuelle arbeidssituasjonen eller evt. andre plasser i Eide kommune. Nærmeste leder skal også på forhånd avgjøre hva som dekkes av kommunen (permisjon med/uten lønn, evt. vikarutgifter og annen kompensasjon).

For tilsatte med utdanning på høyskole/universitetsnivå:

Utdanningslengde:	Tillegg i årslønn (100 % stilling):
2 år eller mer (120 stp.)	Kr. 30 000,-
1 år (60 stp.)	Kr. 25 000,-
½ år (30 stp.)	Kr. 15 000,-
¼ år (15 stp.)	Kr. 7 500,-

For tilsatte med utdanning på fagarbeidernivå

Utdanningslengde:	Tillegg i årslønn (100 % stilling):
Tilsvarende 1 år vg. utd.	Kr. 12 000,-
Tilsvarende ½ år vg. utd.	Kr. 8 000,-

- Dersom etter- eller videreutdanning gir uttelling etter sentral avtale, gis det **ikke** lønnstillegg etter det lokale kompetansesystemet.
- Tillegg gitt etter kompetanselønnssystemet beholdes så lenge den tilsatte er plassert i samme stillingskode og lønnsramme (stillingsgruppe). Tilsatte i undervisningsstilling - se HTA vedlegg 6.
- Lønnstillegget gis fra måneden etter fremlagt dokumentasjon på fullført og bestått videre – eller etterutdanning.
- Kompetanselønnssystemet ble innført 01.12.2012 (endelig eksamen avlagt etter 01.12.2012) og får ikke tilbakevirkende kraft. Nye satser gjelder fra 01.05.2015. Evalueres seneste etter 4 år.

Dokumentasjon for utdanning forutsettes kvalitetssikret (skriftlig aksept på gjennomføringen av utdanning og at denne er i tråd med enheten sine behov/kompetanseplaner) og kontrollert av enhetsleder/rådmann. Dokumentasjonen oversendes lønn og personal før utbetaling av ny lønn.

Realkompetanse:

Gjelder som hovedregel for stillinger der det ikke stilles krav til høgskole- og eller universitetsutdanning. Realkompetanse vil være summen av de kunnskaper, ferdigheter, holdninger og den innsikt en person utviser i sin stilling. Vurderingen vil gjelde realkompetanse som er tilegnet seg etter tiltredelse i stillingen. Gjennom en helhetsvurdering og uttalelse fra leder, skal søkers kvalifikasjoner vurderes i forhold til overnevnte. Det gis ikke uttelling for realkompetanse alene. Det skal vurderes i hvert enkelt tilfelle om realkompetanse **sammen med kurs/opplæring (min. 3 mnd. varighet)**, skal gis et kompetansetillegg i henhold til dette avsnittet.

Dette kompetansetillegget gis med kr. 10 000,- i 100 % stilling. Vurderinger i forhold til realkompetansetillegget, gjøres i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Avlønning etter kompetanselønnsystemet pkt. 2.9.1 tas ikke av lokal pott.

2.9.3 Stillinger etter HTA kapittel 5.

For stillinger i dette kapitlet skjer alle lønnsdannelser lokalt og forhandlingen bør gjennomføres mellom 01.05 og 01.10 hvert år. *(Av praktiske årsaker vil det være naturlig å gjennomføre disse forhandlingene i samme tidsrom som en gjennomfører lokale forhandlinger for kap.4.)*

Virkningsdato for lønnsendringene er 1.5., med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Det er ingen lokal pott for kapittel 5.

Oppnås ikke enighet i de lokale forhandlingene, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemd jfr. Hovedavtalen del A§6-2

Pr. 01.01.2015 hører følgende stillinger i Eide kommune til i kap.5:

- Leger (st.kode 8527)
- Jordmor (st.kode 8209)
- Rådgivere på resultatenehet Teknisk (st.kode 8530)
- Kultursjef (st.kode 8451)
- Leder kulturskolen (st.kode 8451)
- Leder økonomi/regnskap (st.kode 8451)
- Rådgiver økonomi/regnskap (st.kode 8530)

Ved lokale forhandlinger skal det bl. a. tas hensyn til:

- Stillingens kompleksitet
- Den enkelte ansatte sin kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges. Det kan avtales lokalt at evt. ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Videre skal det ved lønnsregulering for disse stillingene tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

I kapittel 3.0 - Kriterier for lønnsfastsettelse - vil en si litt mer hva en legger i stillingens kompleksitet, kompetanse samt personlige egenskaper.

2.9.4 Stillinger etter HTA kapittel 5.3 – annen lønnsregulering.

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas

lønnsregulering ut over ordinære forhandlinger. 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 berørte parter.

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

2.9.5 Funksjonstillegg

En funksjon defineres som en tidsbegrenset og ekstraordinær oppgave som ikke naturlig hører til den stillingen man skal ivareta. Funksjonstillegg skal kun benyttes unntaksvis og avgrenses i tid. Funksjonsoppgaver og tillegg kan opprettes etter forhandlinger mellom partene. Dette skal gjøres i lokale forhandlinger og lokal pott blir brukt.

Noen funksjonstillegg innfor skolesektoren er sentralt bestemt.

Ved uenighet om fastsetting/ending av funksjoner- og godtgjørelser gjelder arbeidsgiveres siste tilbud.

Funksjonstillegg gjeldende fra iverksettelsesdato for retningslinjene:

Tekst	Navn	Sats
Samlingsstyrer	Kunst/håndverk (EUS)	10 000
Samlingsstyrer	Bibliotek (EBS)	8 000
Samlingsstyrer	Mat og helse (EUS)	8 000
Samlingsstyrer	Kroppsøving (EBS + EUS)	6 000
Samlingsstyrer	Naturfag/matte (EUS)	6 000
1. Kontaktlærer (<i>sentralt bestemt</i>)		18 000
Kontaktlærer med 20 eller flere elever		6 000
Kontaktlærer med 2 eller flere fremmedspråklige elever		5 600
2. Sosiallærer - rådgiver (<i>sentralt bestemt</i>)		12 000
Hovedverneombud		10 000
Hovedtillitsvalgt over 60 medlemmer.		20 000
Hovedtillitsvalgt over 100 medlemmer		25 000
Teamleder	(EBS)	6 000
Spesiallærer med mere enn 2 arbeidssteder		8 800
Funksjonstill. IKT	(EUS)	12 800
3. Elevrådskontakt (<i>sentralt bestemt</i>)	(EUS)	6 700
3. Elevrådskontakt (<i>sentralt bestemt</i>)	(EBS)	6 000
Rektors stedfortreder	(Lyngstad og Vevang skole)	23 000
Pedagogiske rådgivere	(barnehagene)	20 000

Kommentarer :

pkt. 1 og 2 : Dette er en sentralt bestemt funksjon og en sentralt bestemt minstelønn.

pkt. 3 : Dette er en sentralt bestemt funksjon.

2.9.6 Avansementstillinger

Avansementstillinger kan vurderes i forbindelse med lokal forhandlinger. Dette kan vurderes i spesielle tilfeller der kompetansekravene er oppfylt, og der det i tillegg kan vise til en annen jobbutførelse og jobbinnhold enn hva som normalt forventes i stillingen. Lønnsfastsetting følger uttelling for kompetanse og alltid opp mot arbeidsgiver sitt behov for kompetanse. Det gis ikke tillegg ut over dette. Avansementstillinger kan gjøres gjeldene for stillinger som tilhører kapittel 4B. HTA stillingskoder og rapporteringsbenevnelser benyttes. Jfr. HTA vedlegg 1.

2.9.7 Bonus (produktivitets/effektivitetstiltak).

Arbeidsgiver kan gi bonus til arbeidstakere og /eller gruppe av arbeidstakere basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet. Viser til HTA pkt. 3.6 samt til Eide kommune sin personalhåndbok kap.8 – Påskjønningssystemet.

Slik bonus/påskjønning skal gis som en engangssum og som et resultat av et ekstraordinært prosjekt som gir målbare resultat. Prosjektet skal være avtalt på forhånd med nærmeste leder og forhandlingsutvalget (rådmann og kommunalsjef).

2.9.8 Seniortiltak.

Her viser en til Eide kommune sin personalhåndbok kap. 9 – Seniortiltak.

Undervisningspersonalet har sentrale tariffestede tiltak – livsfasetiltak- jfr. HTA – SFS 2213.

Kap. 3. Kriterier for lønnsfastsettelse for kapittel 4 og 5. – personlige egenskaper.

I tillegg til eventuelle sentrale føringer skal det ved lønnsfastsettelse i lokale forhandlinger blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

I denne sammenhengen er det viktig at arbeidsgiver (ledere med personalansvar) gjennomfører medarbeidersamtaler, hvor det blir ført en dialog vedr. arbeidssituasjonen, arbeidsoppgaver, samarbeidsforhold, arbeidsmiljø, arbeidsmål, ansvarsfordeling, myndighetsområde, opplæring, personlig utvikling m.m.

Arbeidsgiver må tydeliggjøre hvilke mål som skal oppnås, og hver enkelt ansatt vil da kunne ha større muligheter til å påvirke sin egen lønn gjennom innsats og resultater.

Personlige egenskaper – persondelen:

Persondelen er den delen av stillingen som avspeiler stillingsinnehaverens ferdigheter, innsats, resultatoppnåelse m. m.

Dette går på vurdering av faglige egenskaper: Den ansattes evne til å utøve det «fag» stillingen innebærer og hvordan disse kunnskaper og praktiske ferdigheter blir delt med andre ansatte. Faglig dyktighet betyr også at medarbeideren har kompetanse til å prioritere riktig arbeidsoppgave og gjennomføre den rett.

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

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

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

Stillingens kompleksitet:

Dette er hvilke krav som stilles til stillingens ansvar, evt. beslutningsrett, oppgaver, planlegging og organisering, problemløsning, kompliserte vurderinger samt krav til kvalifikasjoner. For noen stillinger er det utarbeidet stillingsbeskrivelser som beskriver hovedansvarsområder og oppgaver som skal ligge til stillingen, samt kompetansekrav for å utføre oppgavene. Disse stillingsbeskrivelsene skal oppdateres i de årlige medarbeidersamtalene.

Kompetanse:

For de fleste stillinger kreves det kompetanse i form av en spesiell fagutdanning, høyskole/universitetsutdanning, spesialistkompetanse (utover spesialutdanning) m.v. for å inneha en stilling. Kompetansekravet skal fremgå i stillingsannonser og i stillingsbeskrivelsen, samt være definert som et absolutt krav eller ønske i forhold til den aktuelle stillingen.

Kompetanse blir vurdert ved ansettelse.

Utdanning/etterutdanning skal være relevant for stillingen for å gi uttelling i form av lønn.

Relevant realkompetanse kan også vektlegges i denne sammenheng. Viser ellers til punkt. 2.9.1 i disse retningslinjene.

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

Ansvar – «myndiggjorte medarbeidere»:

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

Arbeidsinnsats:

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

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

Initiativ og omstilling:

Betyr at en er i stand til, og har vilje til å gjøre andre oppgaver dersom dette er riktig i forhold til å nå virksomhetens mål. At en tilpasser seg i forhold til endringer i den teknologiske og

organisatoriske utviklingen. Det forutsettes at arbeidsgiver tilrettelegger for utvikling og læring. Initiativ som bidrar til å forenkle og effektivisere eksisterende rutiner og arbeidsoperasjoner, skal verdsettes. Arbeidstakerne må se mulighetene for å utnytte de muligheter som vårt organisatoriske fellesskap gir (tenker hele kommunen – flerfaglig samarbeid) Aktiv deltakelse i utviklingsprosjekter som blir vurdert som viktig for kommunen, kan også være et kriterium for lønnstillegg ved lokale forhandlinger.

Samarbeidsevne:

Betyr at en har evne og vilje til å se at en er gjensidig avhengig av hverandre, for på best mulig måte nå virksomhetens mål. Må kunne samarbeide om gode løsninger og dele sine kunnskaper med kollegaer og evt. andre samarbeidspartnere.

Arbeidstakerne må kunne samarbeide om gode løsninger, uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger. Alle arbeidstakere bør vise initiativ som bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø/læringsmiljø.

Serviceinnstilling – brukervedvirkning:

Betyr at en gjør sitt beste for at brukere og kolleger skal få sine ønsker og krav imøtekommet, innenfor de rammer og standarder som er satt for tjenesteyting og samarbeid.

Arbeidstakerne skal ha respekt for innbyggernes behov og ønsker og gi nødvendig veiledning og hjelp. Alle henvendelser skal besvares raskt og vennlig.

Lojalitet:

Det blir forventet at alle arbeidstakere:

- 1) følger gjeldene lover, avtaler og kommunens reglement og retningslinjer.
- 2) innretter seg etter politiske vedtak og administrative beslutninger.
- 3) melder fra til sin nærmeste leder om eventuelle endringer/avvik i forutsetningene for å gi gode og effektive tjenester.
- 4) arbeider for å oppfylle vedtatt budsjett og økonomiplan.

3.1 Andre kriterier som kan påvirke lønnsfastsettelse for kapittel 4 og 5.

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og lønnsmessige relasjoner. Ved lokale forhandlinger må både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen vurdere slike forhold:

Åpenbare skjevheter:

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

Markedsmessige forhold:

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

Lønnsmessige relasjoner:

Begrunnelsen KAN knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en

vurdering av relasjoner mellom stillinger/ansatte, med bakgrunn i ansvar/kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse.

3.2 Lønnssamtale.

I henhold til HTA pkt. 3.2.2 kan arbeidstakere be om lønnsamtale. Denne skal gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker innen 14 dager. Arbeidstaker har rette til å la seg bistå av sin tillitsvalgt. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap, diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen, dersom arbeidstakeren ber om det.

Begrunnelse for en slik samtale vil være at den ansatte over tid har hatt en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenlignbare stillinger i kommunen.

Det er viktig å understreke at forventninger til lønn, samt mulighetene og kravene for å innfri dem, skal være tema mellom leder og medarbeider i en kontinuerlig prosess i utviklingssamtaler eller medarbeidersamtaler.

Kap. 4. Stedfortredertjeneste/konstituering.

Alle arbeidstakere plikter å utføre stedfortredertjeneste, jfr. HTA § 13. Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnende stillings lønn fra første dag vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie.

Ved beordring til høyere stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgavene eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. Beslutningsmyndighet er forhandlingsutvalget (rådmannen og kommunalsjef).

Konstituering:

Ved konstituering i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville ha ved opprykk til stillingen. Når det er på det rene at stillingen vil bli stående ledig ut over 1 måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

4.1 Omplussing, fratreden eller overgang til annen stilling i kommunen.

Ved omplussing på grunn av omorganisering, sykdom, skade eller rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakere beholde sin nåværende lønnsplussing som en personlig ordning jfr. HTA kapittel 1 §3.4.1.

Ved overgang til annen stilling ved søknad, gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommende sin lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling. Arbeidstakere som etter avtale med kommunen går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet, når dette er en del av avtalen.

Ledere som etter avtale går ut av lederfunksjonen skal ikke beholde lederkode. Prinsipielt skal alle som etter avtale går ut av sin opprinnelige stilling, få vurdert sin lønn på nytt ut fra den nye stillingens kompleksitet, ansvar og hva en hadde i tidligere stilling. Det skal også tas hensyn til

opparbeidet kompetanse, erfaring og hvor lenge en har vært i stillingen. Lønnsutviklingen i den nye stillingen ivaretas gjennom sentrale og lokale forhandlinger.

Kap. 5. Hvordan forgår lokale forhandlinger – lokale prosedyrer m.m.

Eide kommune følger HTA – vedlegg 3 om «retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk». I tillegg gir lønnspolitiske retningslinjer for Eide kommune føringer for hvordan lokale forhandlinger skal foregå.

Drøftingsmøter:

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

Erfaringer fra tidligere forhandlinger (positive og negative).

Lønnsstatistikker – innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene blir delt ut. Videre blir det delt ut evt. kravskjema og samleskjema. For de største organisasjonene vil kravene bli levert elektronisk i Visma. Det blir også delt ut oversikt over antall medlemmer for de ulike arbeidstakerorganisasjonene pr. dato for drøftingene.

Innsyn i statistikkene som blir delt ut, skal kun brukes i forbindelse med forhandlingene og skal makuleres etter at lønnsforhandlingene er avsluttet. Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen er ansvarlig for at papir statistikker og eventuelle oversendelser av opplysninger elektronisk, må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

Beregning av den lokale potten blir drøftet. Beregningsdokumentasjon blir delt ut. Det nedsettes et lokalt beregningsutvalg som består av to representanter fra arbeidsgiver og to representanter fra de to største (flest medlemmer) organisasjonene. Beregningsutvalget kvalitetssikrer tallene (pottene størrelse) i løpet av 1-2 uker etter siste drøftingsmøte. Underskrevet referat fra dette møte blir sendt til aktuelle forhandlingsparter.

Forhandlingsutvalgenes sammensetning og rolle.

Forhandlingsutvalget fra arbeidsgiver er rådmann og kommunalsjef. De største organisasjonene (Fagforbundet og Utdanningsforbundet) kan stille med max. 3 personer. De andre organisasjonene med 2 personer. I organisasjoner der det er kun ett medlem, anbefaler en at det ikke forhandles for seg selv. Telefonkonferanse evt. sentral representant bør innhentes. Et annet alternativ vil være å benytte en annen organisasjon til å forhandle (hovedsammenslutningsmodellen). I lederforhandlinger anbefaler en at organisasjonen gjennomfører forhandlingene.

Partene sine forhandler kan fremsette egne lønnskrav. Det blir her forventet at forhandlere er bevisst sin eventuelle dobbeltrolle, og får andre fra samme organisasjon til å føre disse forhandlingene, og at den dette gjelder forlater forhandlingsrommet.

Forholdet til uorganiserte.

Viser til pkt. 1.2 i disse retningslinjene. Personlige tilbud til uorganisert gis i første tilbud.

Tidsplan og fremdrift for de lokale forhandlingen blir fastsatt. Frist for evt. anke.

Det blir satt en frist for innlevering av krav fra organisasjonene. Samme frist blir satt til rådmann, enhetsledere evt. andre ledere med personalansvar. Det anbefales at arbeidsgiver

og tillitsvalgt på arbeidsplassen har dialog om sine prioriteringslister, slik at disse kan bli så lik som mulig. Arbeidsgiver skriver litt (noen stikkord) om hvorfor en har prioritert de ulike medarbeidere.

Arbeidsgivers og organisasjonenes prioriteringer skal sendes organisasjonen en uke før forhandlingene starter. Denne prioriteringslisten skal kun brukes som grunnlag for forhandlingene og blir ikke offentliggjort. Det er kun forhandlingspartene som får tilgang til disse prioriteringslistene.

Forhandlingsforløp

På bakgrunn av de innkomne prioriteringslister (fra arbeidsgiver og fra organisasjonene) skal det foretas reelle forhandlinger mellom to likeverdige parter. På drøftingsmøte kan en bli enig om størrelsen på årslønnstilleggen: eks. kr. 5000,- 10.000,- o.s.v. pr. 100 % stilling. En blir også enig om hvor stor del av potten en skal dele ut i første runde. (eks. ca. 50 % av potten i første runde, ca.75 % på neste runde, resten på siste).

Forhandlingene i kapittel 4 forgår slik: (parallele forhandlinger)

- 1.) Organisasjonen prosederer sine krav (gir en muntlig redegjørelse for sine prioriteringer) og stiller evt. spørsmål. Signaler fra arbeidsgiver og organisasjonen blir drøftet.
- 2.) Arbeidsgiver kommer med sitt første tilbud.
- 3.) Forhandlingsrunde med organisasjonen og arbeidsgiver kommer med nytt tilbud.
- 4.) Ny forhandlingsrunde med organisasjonen og arbeidsgiver kommer med siste tilbud.

I forhandlingsløpet vil alle organisasjonene få innsyn i hvor mye som er tilbudt den ulike organisasjonen, samt hvor mye som gjenstår av potten.

Det er viktig at partene i dette forhandlingsforløpet har gjensidig respekt for de synspunkter som kommer frem. Arbeidsgiver vil prøve å komme nærmeste mulig de prioriteringer som enhetslederen har gjort, mens organisasjonen vil prøve å komme nærmeste mulig de prioriteringer de har gjort på vegne av sine medlemmer. Her må en «ta og gi» for å få til et felles resultat. Her er det mange og vanskelig avveininger som må tas på kort tid. Organisasjonen har «press» fra sine medlemmer og må ta hensyn til det.

Forhandlingsutvalget må se og høre alle organisasjonene, samt prøve å balansere forholdet mellom nytilsatt, ansatte på vei ut, tilgodese utjevning av eventuelle skjevheter, kompensasjon for kompetanseheving og samtidig ivareta og beholde trofaste og dyktige medarbeidere. Her må en også forholde seg til de subjektive vurderinger som den enkelte leder har gjort på den enkeltes dyktighet og personlige egenskaper.

Forhandlinger for stillinger etter HTA kapittel 3.4.2 vil foregå på en dag. Forhandler med en organisasjon om gangen. Prosedere, forhandler og underskriver protokoll.

Forhandlinger for stillinger etter HTA kapittel 5 vil foregå på en dag. Forhandler med en organisasjon om gangen. Prosedere, forhandler og underskriver protokoll. Rekkefølgen på når de ulike organisasjonene skal forhandle blir trukket på drøftingsmøte.

Forhandlinger for stillinger etter HTA kapittel 4 vil normalt foregå over 2 dager. Første dag

prosederer organisasjonen sine krav (gir en muntlig redegjørelse for sine prioriteringer) og evt. spørsmål, signaler fra arbeidsgiver og organisasjonen blir drøftet. Neste dag får organisasjonen første tilbud fra arbeidsgiver. Rekkefølgen på når de ulike organisasjonene skal forhandle blir trukket på drøftingsmøte.

Rutiner for informasjon av forhandlingsresultatet.

All informasjon rundt de lokale forhandlinger skal være ryddig både for medarbeidere, organisasjonen og arbeidsgiver.

Ved forhandlingene gjelder taushetsplikt, det vil si at vurdering som kommer frem før, under og etter forhandlingen, ikke skal bringes videre. Prioriteringslisten fra organisasjonen og fra enhetslederen er konfidensielle. Deltakere i forhandlingene plikter å hindre at utenforstående får adgang eller kjennskap til opplysninger om enkeltpersoners personlige forhold.

Resultatet av forhandlingene skal verken bekjentgjøres eller iverksettes før det foreligger signerte protokoller mellom partene. Underskriving av protokoller i kapittel 4, utstår til hele potten er fordelt og organisasjonen har fått oversikt over samlet bruk.

De som får lønnsøkning i lokale forhandlinger, får skriftlig beskjed fra arbeidsgiver innen 3 dager etter forhandlingene. De som ikke får lønnsøkning får ingen melding. Det vil ikke bli gitt noen begrunnelse for forhandlingsresultatet, annet enn at dette bygger på helhetsvurderinger og et samlet forhandlingsresultat. Begrunnelser og individuelle vurderinger tilhører partene og er ikke offentlig.

Organisasjonens forhandlere kan orientere sine medlemmer om den delen av forhandlingsresultatet som angår det enkelte medlem etter at protokollen er underskrevet.

Kap. 6. Evaluering av retningslinjene – endring- tolking.

Evaluering/revidering av disse retningslinjene gjøres sammen med revidering av personall håndboken for Eide kommune. Dette gjøres i løpet av 2016, slik at reviderte lønnspolitiske retningslinjer er klar før lønnsoppgjøret 2017.

Endringer i disse retningslinjene foretas av administrasjonsutvalget. Dersom det oppstår tvil om fortolking av retningslinjene, legges saken frem for rådmannen. Det vurderes om saken skal legges frem for administrasjonsutvalget, etter at spørsmålet er drøftet med arbeidstakerorganisasjonen.