

Østfold fylkeskommunes arbeidsgiverstrategi

Delområde lønn - Lokal lønnspolitikk for Østfold fylkeskommune

Innledning – målsetting

Østfold fylkeskommune er en kunnskapsvirksomhet, og de ansatte er gjennom sin kompetanse, motivasjon og arbeidsinnsats den ressurs som i avgjørende grad bidrar til at vi løser de oppgaver vi til enhver tid har. Dette betinger at ledelsen gir de ansatte tydelige styringssignaler og et handlingsrom som gir mulighet til profesjonell yrkesutøvelse, og at de ansatte gjennom samarbeid og medvirkning får anledning til å delta i den kontinuerlige endringsprosess som vi i dag befinner oss i. Ansattes etterlevelse av fylkeskommunens verdier (Profesjonell, raus og kreativ) skal verdsettes. Det samme skal ansattes bidrag til måloppnåelse og godt medarbeiderskap. Dette må skje gjennom den lønns- og karriereutvikling som fylkeskommunen kan tilby.

Østfold fylkeskommunes lokale lønnspolitikk skal gi den enkelte ansatte og leder en trygghet for at lønsspørsmål ikke blir behandlet vilkårlig og tilfeldig. De resultater vi oppnår gjennom drøftinger og forhandlinger, skal være forklarlig og kommuniserbare og underbygge, støtte og gi utvikling mot vedtatte mål og resultater på alle nivåer.

Østfold fylkeskommunes lokale lønnspolitikk skal være konkret og tydelig og ha legitimitet blant ledere og ansatte.

Østfold fylkeskommunes lokale lønnspolitikk skal bidra til at ansatte fortsatt velger Østfold fylkeskommune som arbeidssted. Den skal støtte opp under en profesjonell og personlig utvikling for alle ansatte slik at deres innsats blir til beste for våre brukere. Østfold fylkeskommunes lønnspolitikk skal bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Østfold fylkeskommune til en attraktiv arbeidsgiver for nye medarbeidere.

Østfold fylkeskommunes lokale lønnspolitikk er utarbeidet i et samarbeid mellom partene, arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene og skal være grunnlaget for all lokal lønnsdannelse herunder lokale lønnsforhandlinger.

Lokal lønnspolitikk er utarbeidet innenfor rammene av Hovedtariffavtalen, særlig henvises det til HTAs kap. 3, pkt. 3.2. I tillegg til lokal lønnspolitikk skal den til enhver tid gjeldende Hovedtariffavtales bestemmelser om lønn ligge til grunn for alt lokalt lønnsarbeid som gjøres i Østfold fylkeskommune. I Østfold fylkeskommunes lønnspolitikk legger vi følgende definisjoner til grunn:

«Lønn er betaling for avtalt og utført arbeid med bakgrunn i tid, kompetanse, stillingens ansvar, innsats, måloppnåelse. Med kompetanse menes både formal- og realkompetanse.»

Lønnspolitikken skal;

Underbygge og støtte arbeidet mot Østfold fylkeskommunes og virksomhetenes mål, samt bidra til resultatoppnåelse.

Omfatte alle ansatte, og bidra til at lønnsmessige forhold ikke skaper hindringer for samarbeid og tjenestelevering.

Gi rammer og retning for lønnsutviklingen.

Sikre at de resultater som kommer ut av de lokale lønnsutviklingsprosesser, er basert på kjente, objektive kriterier, er forklarlige og kan begrunnes. Sikre at likelønn ivaretas.

Motivere til kompetanseutvikling og godt medarbeiderskap blant de ansatte.

Lønnspolitiske kriterier

Lønsspørsmål er, med unntak av lønnsfastsettelse ved tilsetning, en forhandlingssak mellom partene; arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

I Østfold fylkeskommune skal den lokale lønsvurderingen/-fastsettelsen skje etter følgende kriterier:

Prinsipper for lønnsfastsettelse ved tilsetning

Ved tilsetning i ledig stilling foretas lønsvurderingen og lønnsfastsettelsen av lokal arbeidsgiver på virksomhetsnivå. Lønnsfastsettelse for ledere og mellomledere skal skje i samråd med HR-seksjonen. Lønnsfastsettelse ved tiltredelse skal vurderes ut ifra: Arbeidsoppgaver og ansvar, kompetanse, lønnsnivå i forhold til konkurrerende arbeidsgivere, sammenlignbare stillinger i virksomheten/fylkeskommunen og lønnsrelasjonen til nærmeste leder.

Ved skifte av stilling internt i fylkeskommunen/virksomheten skal det foretas ny lønnsfastsettelse.

Ved langvarig fravær (permisjon, sykefravær eller konstituering i annen stilling) med varighet på over ett år, skal lønn vurderes ved gjeninntredelse.

Prinsipper for lønnsfastsettelse etter forhandling

Beholde og utvikle ansatte

Lokale lønnsforhandlinger skal bidra til at ansatte ut i fra en samlet vurdering av sin lønns- og arbeidssituasjon fortsatt velger Østfold fylkeskommune som sin arbeidsgiver.

Lokal lønnsutvikling skal bidra til at våre arbeidstakere ser mulighetene for lønnsutvikling på grunnlag av kompetanse, ansvar og profesjonell yrkesutøvelse til beste for virksomhetens mål- og resultatoppnåelse.

Arbeidstakerne skal se mulighet for lønnsutvikling på grunnlag av den vilje og innsatsen den enkelte viser i forhold til endringer og å ta på seg nye arbeidsoppgaver som fremmer til å videreutvikle virksomheten i tråd med målsettinger.

Forventningsavklaring i forhold til lønnsutvikling skal skje i medarbeidersamtalen.

Lokal lønnsutvikling skal være resultatet av følgende overordnede kriterier:

- a) Endring i ansvarsområde og oppgaver
- b) Resultater, innsats og kvalitet i arbeidet, individuelt og i samarbeid med andre
- c) Ny kompetanse og endrede kvalifikasjoner relatert til utøvelsen av arbeidsoppgavene
- d) Utsiktede skjevheter
- e) Føringer som er avtalt av partene sentralt

Innhold i kriteriene er drøftingstema på den enkelte virksomhet, jfr. pkt. om forberedelser på virksomhetsnivå. Det vektlegges at kriteriene skal gis et objektive innhold. Stor grad av enighet mellom partene i forhandlinger er med på å sikre objektivitet.

Kriteriene skal bidra til å synliggjøre hva det legges vekt på når det gjelder utførelse og oppfølging av ansvar og oppgaver. Det vil være en totalvurdering av kriteriene som avgjør om den enkelte medarbeider får tilbud om lønnstillegg og størrelsen på dette.

Den enkelte medarbeider vil med utgangspunkt i kriteriene ha mulighet til å påvirke sin egen lønn over tid.

Likelønn

Partene skal i felleskap forsikre seg om at de overordnede lønnspolitiske kriterier blir brukt på en nøytral måte/på en måte som ikke diskriminerer, slik at alle ansatte (kjønn, etnisitet, alder og funksjonsevne) vurderes på et likt grunnlag. Forhandlingspartene har ansvar for at de samlede prioriteringer gir en lokal lønnsutvikling som kan forklares med stillingens innhold og/eller gjeldende kriterier. Jf. HTA kap. 3, pkt. 3.2

Kriterier for særskilte forhandlinger

Følger av HTA kap. 4 pkt. 4.A.2, 4.A.3 og 4.A.4 samt kap. 5 pkt. 5.3. Bestemmelsene er ikke ment å ivareta endring i ansvar og oppgaver som er en naturlig utvikling i en stilling over tid.

Bestemmelsene inneholder heller ikke kriteriet "utsløst skjevhet" for eksempel som følge av nyrekruttering. Slike tilfeller må derfor søkes løst innenfor ordinære lokale forhandlinger. Det er anledning til å gi midlertidige lønnstillegg for midlertidige oppgaver. Slike tillegg gis som tillegg til årslønn og vil automatisk falle bort ved bortfall av oppgaven

Ansvarsnivå

På arbeidsgiversiden er Østfold fylkeskommune den formelle tariffrettslige part i lov og avtaleverk. Dette innebærer at fylkeskommunen v/ fylkesrådmannen eller den han utpeker, er den som har forhandlingsfullmakten i Østfold fylkeskommune. Arbeidstakerorganisasjonene er fylkeskommunens likeverdige part på arbeidstakersiden.

Lokal lønnsfastsettelse

Alle ansatte får i dag sin lønn fastsatt i tråd med Hovedtariffavtalen (HTA) som setter rammen for og definerer fylkeskommunens lokale handlingsrom. Det kan lokalt ikke avtales ordninger som bryter med eller er dårligere enn bestemmelsene i HTA.

Lokale forhandlinger (HTA 4.A.1) – årlig lønnsregulering (HTA 3.4 og 5.2)

Fylkesrådmannen rapporterer til forhandlingsutvalget og legger regelmessig fram meldinger om de økonomiske rammene, kriterier, profil og fordeling ved lokale lønnsforhandlinger.

Arbeidstakere har kun anledning til å fremme krav om å forhandle om lønn dersom de er fagorganisert. Slikt krav skal fremmes gjennom den arbeidstakerorganisasjon de er medlem av. Lønnsforhandlinger skal foregå mellom den som er delegert forhandlingsansvaret og den ansattes tillitsvalgt, med mindre partene har blitt enige om noe annet. Tillitsvalgt eller personer som selv er tilknyttet en organisasjon som ikke har noen lokal representant, kan enten velge å la seg representere av en annen organisasjons tillitsvalgt eller benytte seg av egen organisasjons sentrale ledd. Det er enighet mellom partene i Østfold fylkeskommune om at ingen forhandler lønn for seg selv, med mindre dette er avtalt på forhånd med arbeidsgivers forhandlingspart.

Lokale lønnsforhandlinger – årlig lønnsregulering gjennomføres i hovedsak slik i Østfold fylkeskommune:

- Fylkesrådmannens lønn fastsettes av forhandlingsutvalget.
- Forhandlinger etter HTA, kap. 3, pkt. 3.4, gjennomføres av fylkesrådmannen.
- Forhandlinger etter HTA, kap. 4, pkt. 4.A.1, gjennomføres av fylkesrådmannen.
- Forhandlinger etter HTA, kap. 5, pkt. 5.2, gjennomføres av fylkesrådmannen.

Særskilte forhandlinger – annen lønnsregulering

- Lønnskrav etter HTA kap. 4, pkt. 4.A.2, 4.A.3 og 4.A.4 – forhandles lokalt på virksomhetsnivå. Det må innhentes forhandlingsfullmakt fra fylkesrådmannen i hvert enkelt tilfelle.
- Lønnskrav etter HTA kap 5, pkt. 5.3 - forhandles lokalt på virksomhetsnivå. Det må innhentes forhandlingsfullmakt fra fylkesrådmannen i hvert enkelt tilfelle.
- Kriterier og ankebestemmelser følger av HTA.
- Protokoll legges i den ansattes personalmappe og kopi sendes HR-seksjonen.

Prosess ved lokale forhandlinger – årlig lønnsregulering

Forberedelser på fylkesnivå

De lokale parter avholder årlig minimum ett lønnspolitisk drøftingsmøte.

Drøftingene skal ta utgangspunkt i fylkeskommunens totale situasjon, vedtatt lokal lønnspolitikk og forhandlingsbestemmelsene i HTA. Partene skal drøfte, konkretisere og tilstrebe enighet om kriterier og gjennomføring av de lokale lønnsforhandlingene, herunder vurdering av økonomisk ramme/pott og evt. «flate tillegg» eller forhandlinger om individuelle tillegg. Resultatet av drøftingene referatføres og er førende for gjennomføringen av forhandlingene for alle parter. De lokale partene samarbeider om utarbeidelse av statistisk datagrunnlag til bruk i de lokale lønnsforhandlingene.

Forberedelser på virksomhetsnivå

Referat fra drøftingene på fylkesnivå er utgangspunktet for den forberedende prosessen i virksomhetene. På denne bakgrunn skal det gjennomføres drøftingsmøter i virksomhetene der de lønnspolitiske kriterier konkretiseres ut fra lokale og/eller tidsavgrensede forhold. Denne drøftingen skal referatføres og være grunnlaget for både arbeidstakerorganisasjonenes og arbeidsgivers prioriteringer av krav og tilbud.

Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger – årlig lønnsregulering

Lønnsforhandlinger skal være hjemlet i HTAs bestemmelser eller i sentrale og lokale særavtaler. I forhandlingssaker er målet at partene skal komme til enighet. Resultatet av forhandlinger protokollføres. Kommer partene ikke til enighet skrives det uenighetsprotokoll. Dersom enighet ikke oppnås fremkommer det i HTA hvorvidt hjemmelen for forhandlinger gir ankemulighet og derigjennom tvisteløsning eller ikke. En av partene kan eventuelt bringe uenigheten inn til ankebehandling etter tvistebestemmelsene i Hovedavtalen.

Partene sentralt i fylkeskommunen foretar den endelige lønnsforhandlingen begrunnet i referatene fra virksomhetenes drøftinger og begge parter prioriteringer.

I Østfold fylkeskommune er partene i tillegg enige om at følgende skal gjelde ved lokal lønnsregulering:

- Arbeidsgiver har ansvar for å ivareta en helhet i det lokale oppgjøret. Dette gjelder både hensynet til sentrale/lokale føringer/kriterier og lønnsrelasjoner internt i virksomheten/fylkeskommunen.
- Lønnsvurdering av nytilsatte (faste og midlertidige) må bygge på et reelt grunnlag, dvs. at arbeidstaker må ha tjenestegjort i stillingen minimum 6 måneder på forhandlingstidspunktet. Vurderingen må sees i sammenheng med oppfølgingen i prøvetiden, og skal ellers gjøres med grunnlag i gjeldende kriterier.
- Arbeidsforhold som opphører i forhandlingsåret opprettholder generelt tillegg fra virkningstidspunkt til fratredelsesdato. Vurdering av individuelt lønnstillegg foretas dersom en av partene fremmer dette.

- Partene kan i lønnspolitisk drøftingsmøte bli enige om et minimumsbeløp for individuelle tillegg på årslønn. For deltidsansatte vil minimumsbeløpet tilsvare stillingsprosentens andel av det fastsatte beløp.
- Stillinger med samme stillingsbenevnelse er ofte ulike i forhold til arbeidsoppgaver og ansvar. Det er allikevel et hovedprinsipp at lønnsforskjellen mellom sammenlignbare stillinger skal kunne begrunnes ut i fra stillingens innhold, den enkeltes kompetanse og innsats/resultatopnåelse. I de lokale lønnsforhandlinger vil arbeidsgiver, både på virksomhetsnivå og fylkesnivå, ha et særskilt ansvar for å gjøre en samlet vurdering av det lønsspennet som eksisterer mellom sammenlignbare stillinger og begrunne det.
- Lokale lønnsforhandlinger er forhandlinger om individuelle lønnstillegg begrunnet i kriteriene.
- Begge parter kan med begrunnelse i kriteriene fremme krav/prioriteringer for grupper av ansatte, for eksempel arbeidsgrupper, team eller avdelinger. Evt. resultat protokollføres som et individuelt tillegg, med mindre partene blir enige om noe annet.
- Ansatte i langtidssykemelding, permisjon, og midlertidig tilsatte skal sikres en generell lønnsutvikling.
- Arbeidsgiver har ansvar for å ivareta alle ansatte uavhengig av organisasjonstilknytning. Alle arbeidstakere skal derfor vurderes av arbeidsgiver i lokale lønnsforhandlinger, i samsvar med bestemmelsene i HTA og føringene i lokal lønnspolitikk.

God forhandlingskikk

Det vises til hovedtariffavtalens vedlegg 3; "Retningslinjer for lokale forhandlinger - god forhandlingskikk." I tillegg er partene i Østfold fylkeskommune enige om følgende ved lokale lønnsforhandlinger:

Tidsplan

Arbeidsgiver utarbeider forslag til tidsplan så tidlig som mulig. Planen er først endelig etter at den er lagt fram og drøftet med arbeidstakerorganisasjonene.

Tilbud

Gjelder kun kap. 4.

Første tilbud fra arbeidsgiver leveres som hovedregel ut i åpningsmøte der alle arbeidstakerorganisasjonene er invitert. En samlet oversikt skal vise hver enkelt organisasjons andel av tilbudet. Samlet første tilbud fra arbeidsgiver ligger på ca. 60 % av total pott, med mindre partene i drøftingsmøte har blitt enig om noe annet. Samleoversikten skal også gi opplysninger om uorganiserte arbeidstakere arbeidsgiver vurderer lønnsopprykk for.

I løpet av forhandlingene skal begrunnelser for krav og tilbud bli gjort kjent.

Forhandlingene

Arbeidstakerorganisasjonene forhandler som hovedregel hver for seg. Felles forhandlinger for organisasjoner som har like yrkesgrupper kan avtales.

Fellesmøter kan avtales underveis.

Arbeidsgiver vil ved behov underveis orientere om forhandlingenes forløp, herunder prosentanslag på hvor mye som er brukt av potten/rammen.

Resultat

Arbeidsgiver presenterer så snart som mulig etter forhandlingene samlet resultat pr. arbeidstakerorganisasjon. Dette er et felles resultat som begge parter er ansvarlig for.

Protokoll

Arbeidstakerorganisasjonene skriver under protokollene snarest mulig etter at partene er enig. Ved felles protokolltilførsler har begge parter ansvar for oppfølgingen av disse. Ved eventuelle skrivefeil i protokollene m/vedlegg er kronetillegg førende for resultatet.

Underretning om resultatet

Fylkesrådmannen informerer de berørte virksomhetsledere om resultatet. Virksomhetsleder har ansvar for å informere alle ansatte

Ansatte i kap. 4, alle underrettes. Underretningen skal inneholde både resultatet av det sentrale lønnsoppgjøret og evt. resultat for den enkelte fra de lokale lønnsforhandlingene. Underretning skal altså gis selv om det ikke er fremforhandlet et individuelt lokalt tillegg

Ansatte i kap. 5, alle underrettes. Underretningen skal inneholde både generelt og evt. individuelt tillegg. Underretning skal altså gis selv om det ikke er fremforhandlet et individuelt lokalt tillegg.

Ansatte i kap 3, alle underrettes. Underretningen skal inneholde både generelt og evt. individuelt tillegg. Underretning skal altså gis selv om det ikke er fremforhandlet et individuelt lokalt tillegg.

Underretning opprettes i den ansattes personalmappe, dvs. at den skal skje skriftlig. Det er anledning for ansatte til å be om en lønnsamtale, jf. HTA.

Underretning gis fra det tidspunkt partene er enige om og skal ikke inneholde opplysninger om prioriteringer og krav. Partene i Østfold fylkeskommune legger betydelig vekt på å ta et felles ansvar for resultatet. Det er god forhandlingsskikk at partene står samlet bak resultatet i sin helhet.

Krav til konfidensiell behandling vs. krav til innsyn

Partene i Østfold fylkeskommune forplikter seg til å følge de lover og det avtaleverk som til enhver tid regulerer behandlingen av opplysninger i denne sammenheng. Østfold fylkeskommune praksis bygger på Personopplysningsloven, Offentlighetsloven, Datatilsynets uttalelser og departementets retningslinjer.

Protokoller kan etter begjæring om innsyn utleveres under forutsetning av at fagforeningstilhørighet er fjernet. Dette innebærer at arbeidsgiver kan gi en oversikt over ansatte og hvilke tillegg som er gitt. Det skal samtidig gis en påminnelse om plikter jf. Personopplysningsloven.

Lønnssamtaler/medarbeider- og utviklingssamtaler

Ansatte i alle kapitler kan be om lønnsamtale etter HTA kap. 3.2.2, med begrunnelse i manglende lønnsutvikling. Ordlyden i HTA kap. 3.2.2 er som følger:

”Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.”

Forventinger til lønn, samt mulighetene og kravene for å innfri dem skal imidlertid være tema mellom leder og medarbeider i en kontinuerlig prosess, i utviklingssamtaler eller medarbeidersamtaler. Ledere bør ha kunnskap om sine medarbeideres forventninger om lønnsutvikling, gi til kjenne sitt syn på disse forventningene og eventuelt sine tanker og forslag til å imøtekomme dem. Det er en forutsetning at ledere er kjent med og følger Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsforhandlinger/-reguleringer og vår lokale lønnspolitikk og derigjennom tar de nødvendige forbehold, bl.a. om at lønnsforhandlinger foregår mellom partene.

Årshjul for lokale forhandlinger

Kapittel 4

Lokale lønnsforhandlinger iht. HTAs kap. 4 kan ikke gjennomføres før resultatet av det sentrale oppgjøret er kjent. Frister for gjennomføring og anker følger av enigheten mellom partene sentralt.

Kapittel 5

Lokale lønnsforhandlinger iht. HTAs kap. 5 skal gjennomføres snarest mulig etter at resultatet av det sentrale oppgjøret er vedtatt, senest innen den frist HTA til enhver tid setter, og skal ha virkning fra 1. januar.

Kapittel 3

Lokale lønnsforhandlinger iht. HTAs kap. 3 skal gjennomføres snarest mulig etter at resultatet av det sentrale oppgjøret er vedtatt og skal ha virkning fra 1. januar.

Lønn til frikjøpte fylkestillitsvalgte (100 %) og fylkeshovedverneombud

Hovedtariffavtalens Kap. 3.5 regulerer avlønning av hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt. Lønn til fylkestillitsvalgte og fylkeshovedverneombud vurderes årlig av fylkesrådmannen etter drøfting. Vurderingen skjer i etterkant av gjennomførte lokale lønnsforhandlinger i Østfold fylkeskommune.

Når en tillitsvalgt gjeninntreer i opprinnelig stilling er lønn gjenstand for forhandlinger.

Evaluerings og revisjon

Arbeidsgiver tar snarest mulig etter at lokale forhandlinger er avsluttet initiativ til evaluering av gjennomføringen samt erfaringer med bruk av lokal lønnspolitikk.

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med fylkeskommunens mål.