

Deanu gielda – Tana kommune



# LØNNSPOLITISK PLAN



Vedtatt av KST 11.06.15

## **FORORD**

Lønnspolitisk plan fra 2004 skal revideres.  
Det er nedsatt en arbeidsgruppebestående av  
personalleder Vigdis Blien, virksomhetsleder Tone  
Orvik Kollstrøm, hovedtillitsvalgt FF Viktoria Nilsen,  
HTV UF Lise Marianne Johansen

Planen vil bli fremlagt for behandling i ADU og endelig  
vedtatt av Kst.

Tana den 11.06.15.

Jørn Aslaksen  
Rådmann

<b>FORORD</b> .....	<b>2</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>4</b>
1.1 Formålet med en lønnspolitisk plan .....	4
1.2 Hva er lokal lønnspolitikk – definisjoner og avgrensning .....	4
<b>2 MÅL</b> .....	<b>5</b>
<b>3 ANDRE PERSONALPOLITISKE VIRKEMIDDEL ENN LØNN</b> .....	<b>5</b>
<b>4 LIKELØNN</b> .....	<b>6</b>
<b>5 LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV OG FORHANDLINGSBESTEMMELSER</b> .....	<b>6</b>
<b>6 PRAKTISK GJENNOMFØRING AV KOMMUNES FORHANDLINGER</b> .....	<b>7</b>
<b>7 KRITERIER FOR LOKAL LØNNSFASTSETTELSE</b> .....	<b>7</b>
<b>8 KRITERIER FOR FASTSETTING AV LØNN TIL LEDERE I TANA KOMMUNE</b> .....	<b>8</b>
8.1 Bakgrunn og formål .....	8
8.2 Kriterier for lønnsfastsettelse for ledere.....	8
<b>9 AVSLUTNING</b> .....	<b>9</b>

# 1 INNLEDNING

## 1.1 Formålet med en lønnspolitisk plan

Formålet med lønnspolitisk plan er å gi arbeidsgiver (kommunestyret) et styringsverktøy for å bestemme hvilken lønnspolitikk de vil ønske å føre overfor kommunens arbeidstakere.

Lønnspolitisk plan skal:

- være en rammeplan
- være retningsgivende for lokale forhandlinger
- være et hjelpemiddel for rådmannen i den daglige forvaltning
- gi rom for individuelle vurderinger og tilpasninger, alt etter hvilke situasjoner en står overfor
- være en felles plattform for partene i forhandlinger. Likevel kan nok partenes vurderinger og prioriteringer under forhandlingene være avvikende.

En lønnspolitisk plan vil bidra til at kommunens lønnspolitikk blir mer forutsigbar. Dette er en viktig forutsetning for at kommunen skal bli oppfattet som en seriøs arbeidsgiver, både innad i organisasjonen og utad i samfunnet.

## 1.2 Hva er lokal lønnspolitikk – definisjoner og avgrensning

Det lønnspolitiske arbeidet i kommunesektoren har i de senere år ført til en omlegging av forhandlingssystemet, slik at stadig flere lønsplasseringer skjer lokalt.

Det har etter hvert kommet til en erkjennelse om at det er behov for et mer fleksibelt og rammepreget avtaleverk, hvor det gis større rom for lokale tilpasninger. Konsekvensen er at arbeidsgiversiden i sterkere grad enn tidligere må ha en planmessig og gjennomtenkt lønnspolitikk for sine ansatte.

Kommunene står i større grad enn tidligere fritt til å fastsette lønn innenfor rammene, og kan derfor ta større hensyn til lokale forhold og lokal tjenesteproduksjon. Konsekvensen er økt behov for en planmessig og gjennomtenkt lønnspolitikk.

Med lokal lønnspolitikk i Tana kommune menes en lønnspolitikk som tar hensyn til, og bygger på, lokale forhold. Slike lokale forhold kan være vårt behov for å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, forhold på det lokale arbeidsmarkedet og andre lokale særtrekk.

Lokal lønnspolitikk må samtidig ivareta sentrale avtaler. Gjennom medlemskap i Kommunens Sentralforbund (KS) er kommunen bundet av de sentrale lønnsoppgjørene og de avtaler som regulerer disse.

Lokal lønnspolitikk er å betrakte og omsette bestemmelsene i Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA) og kommuneplanens visjoner og mål sammen, ved fastsettinger av lønn for alle ansatte i kommunen.

Strategien i en lønnspolitisk plan må være forankret i Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA), samt opp mot kommunens visjon og overordnede mål.

Den enkelte leder må i større grad enn tidligere engasjere seg aktivt og selv komme med vurderinger og prioriteringer av arbeidstakernes lønnskrav ved lokale forhandlinger. En konsekvens av dette er at våre ledere må settes i stand til å vurdere den enkelte medarbeiders kompetanse og arbeid ut fra kriteriene som fremkommer i lønnspolitisk plan.

Lønnspolitikk er et lederansvar og de ansatte bør gis mulighet til å påvirke sin egen lønn. Arbeidsgiver må tydeliggjøre hvilke mål som skal oppnås, og hver enkelt ansatt må kunne påvirke sin egen lønn gjennom innsats og resultater. Personalpolitiske retningslinjer, med sine mål, er derfor retningsgivende for dette arbeidet.

## **2 MÅL**

1. Tana kommunes lønnspolitikk skal bidra til å skape engasjement hos arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, slik at tjenesteproduksjonen overfor innbyggerne videreutvikles og sikres, samtidig som den gir den enkelte mulighet for en rimelig og konkurransedyktig lønnsutvikling.
2. Tana kommunes lønnspolitikk skal til enhver tid tilpasses kommunens behov for å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere.
3. Tana kommunes lønnspolitikk skal bidra til å fremme kompetanse, dyktighet og resultater.
4. Tana kommunes lønnspolitikk skal bidra til å oppfylle kommuneplanens mål om å utvikle egenart i kultur, identitet og språk som verdifulle ressurser i kommunen.
5. Tana kommunes lønnspolitikk skal ivareta avtalen mellom partene i arbeidslivet om "Et inkluderende arbeidsliv" og tilrettelegge for en rimelig lønnsutvikling for den enkelte.

## **3 ANDRE PERSONALPOLITISKE VIRKEMIDDEL ENN LØNN**

En av hensiktene med lønnspolitisk plan er at arbeidsgiver tar stilling til hvilken rolle lønnspolitikken skal spille i vår personalpolitikk. Videre skal planen vise at lønn er et av flere personalpolitiske virkemiddel som arbeidsgiver har til rådighet for å skape en god personalpolitikk.

Målet for personalpolitikken er å legge forholdene til rette for en rasjonell og effektiv organisasjon, gjennom et trygt og utviklende arbeidsmiljø. En god personalpolitikk skal komme både arbeidsgiver og arbeidstaker til gode.

Nedenfor illustreres noen av virkemidlene som kommunen har til rådighet for å oppnå en god personalpolitikk:

- Medarbeidersamtaler
- Kompetansehevede tiltak
- Hospitering
- Flyttegodtgjørelse, i hht reglement
- Fleksitidsordningen

- Ulike velferdstiltak (jfr HMS-plan og permisjonsreglementet)
- Seniorpolitiske tiltak
- Ansettelsesreglement
- Etiske retningslinjer
- Retningslinjer for ledere
- Barnehageplass/bolig
- Motivere til mer heltid (jfr HTA, vedlegg 2)

Dette, sammen med lønn skal bidra til å:

- stimulere til bedre arbeidsmiljø/bedriftskultur
- stimulere til effektivitet
- rekruttere og beholde dyktig og kvalifisert arbeidskraft
- stimulere til kompetanseheving, hvilket igjen øker kvaliteten på kommunale tjenester
- stimulere til at eldre arbeidstakere står lenger i jobb

Det er viktig å understreke at lønn ikke er eneste virkemiddel for å oppnå en god personalpolitikk.

Lokale forhold knyttet til språk- og kulturforståelse, arbeidsmarked utdanningsmuligheter, fritidstilbud, boligmarked, spredt bosetting ol har betydning ved rekrutteringen.

#### **4. LIKELØNN**

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, legge til rette for faglig karriereveier og avansementsmuligheter. Jf. likestillingslov § 5 og Hovedavtale del B (2014-2015) § 7.

Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling

### **5 LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV OG FORHANDLINGSBESTEMMELSER**

Til grunn for all lønnsfastsettelse i Tana kommune ligger Hovedtariffavtalens bestemmelser, som gir rammer for den enkelte kommunes muligheter til å utforme en lokal lønnspolitikk.

Hovedtariffavtalens kapittel 5.4 som slår fast at det: Ved lønnsfastsettelsen bl.a skal tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i HTA's kapittel 3 som omhandler generelle lønns- og stillingsbestemmelser, kapittel 4 som omhandler sentralt lønns- og stillingsregulativ, samt kapittel 5 som omhandler lokalt lønns- og stillingsregulativ. Ved lønnsfastsettelse for stillinger under kap 5 tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet.

## **6 PRAKTISK GJENNOMFØRING AV KOMMUNES FORHANDLINGER**

Tana kommune har delegert forhandlingene til administrasjonen. Det er oppnevnt et politisk forhandlingsutvalg til 3.4.1 forhandlingene.

Forut for forhandlingene skal arbeidstakerorganisasjonene / arbeidsgiver fremlegge skriftlige krav/tilbud i prioritert rekkefølge.

Lederen i hver avdeling skal foreta en vurdering av samtlige arbeidstakere, og deretter fremme forslag til arbeidsgivers tilbud. Vurderingen skal skje på grunnlag av de kriterier som fremgår i denne planen. Kravene overleveres deretter personalleder, som sammen med rådmann foretar en helhetlig vurdering.

Så fremt det er mulig bør forhandlinger gjennomføres på vegne av andre. Det er lite heldig at den/de som fører forhandlinger på vegne av sin organisasjon, samtidig har fremmet krav for seg selv. Forhandlingene skjer hovedsakelig lokalt med lokale representanter.

## **7 KRITERIER FOR LOKAL LØNSFASTSETTELSE**

De ulike stillingskategorier omfatter gjennomgående stillinger uten særskilt krav om utdanning, fagarbeiderstillinger, høyskoleutdannede, universitetsutdannede og høyskoleutdannede med spesialutdannelse.

Lokal avlønning av disse kategoriene skal baseres på følgende kriterier:

- Utdanning
- Serviceinnstilling
- Arbeidsvilje
- Ansvar
- Kompetanse
- Kompleksitet i arbeidsoppgavene
- Evnen til å arbeide selvstendig
- Samarbeidsevne
- Evne til initiativ og nytenking (kreativitet)
- Språk

### **Kompetanseavlønning**

Lønn skal være gjenytelse for den ansattes kompetanse. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

## **8 KRITERIER FOR FASTSETTING AV LØNN TIL LEDERE I TANA KOMMUNE**

### **8.1 Bakgrunn og formål**

Formålet med retningslinjene er å få en mer konsekvent avlønning av ledere basert på målbare kriterier. Avlønning skal i hovedsak baseres på

- Ansvar
- Kompetanse for stillingen
- Lederegenskaper
- Oppnådde resultater

### **8.2 Kriterier for lønnsfastsettelse for ledere**

Tana kommune vil for ledere i lokal lederstruktur vektlegge følgende kriterier:

1. Stillingens ansvars- og arbeidsområde:
  - Faglig ansvar
  - Vanskelige og skjønnsmessige avgjørelser
  - Antall direkte underordnede
  - Selvstendige avgjørelser
  - Budsjettansvar
2. Kompetanse:
  - Høyere relevant utdanning utover minimumskravet vektlegges og bør gi uttelling ved lønnsfastsetting.
  - Kompetanseheving i form av relevant etter- og videreutdanning vektlegges eller gis uttelling i form av høyere lønn ved lokale forhandlinger
  - Ledelseserfaring fra annen virksomhet.
3. Lederegenskaper:
  - Medarbeider og ledertilfredshet
4. Resultatvurderinger:
  - Oppnådde resultater i forhold til virksomhetsplaner, prioriteringer og budsjettammer
5. Andre forhold:
  - Betydelige organisatoriske endringer som medfører merarbeid jf pkt 1, kan begrunne lønnsøkning
  - Kriteriene for lønnsfastsettelse skal fange opp eventuelle skjevheter mellom avdelingene
  - Kvinner og menn skal ved like kvalifikasjoner innenfor samme arbeidsområde ha lik lønn
  - Lederlønninger bør differensieres etter ansvarsområde. For øvrig er det viktig at skjevheter i lederavlønninger fanges opp ved lønnsfastsettelse
  - Stillinger som er vanskelig å rekruttere



## **9 AVSLUTNING**

Denne lønnspolitiske planen skal rulleres ved endringer i lov- og avtaleverk. Lønns- og stillingsbestemmelser legges ved som eget vedlegg. Denne justeres hvert år etter de sentrale tariffoppgjør.