



TORSKEN KOMMUNE

LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN

Godkjent i kommunestyret 19.12.06

Virkningstid til 31.12.2008

LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN

FORORD:

Kommunenes Sentralforbund sentralt, inviterte alle kommuner til utviklingsverksted for oppstart og gjennomføring av lønnspolitisk handlingsplan.

Daværende rådmann ga tilslutning til at Torsken kommune skulle delta i prosjektet ved oppstart i februar 2003 med personalansvarlig, virksomhetsleder og kontaktperson til KS.

Torsken formannskap vedtok i sak 741/02 å gi aksept på gjennomføringen av prosjektet samt sammensetning avarbeids-/ prosjektgruppa.

Arbeidstakerorganisasjonene valgte to representanter som skulle representere alle arbeidstakerorganisasjonene. De valgte representantene ble to hovedtillitsvalgte, en fra UF (Utdanningsforbundet) og en fra NKF (Fagforbundet).

I prosjektperioden har det vært store endringer av avtaleverket, blant annet ved at tidligere statlige avtaleverk er innarbeidet i KS-området og at forhandlingsansvaret ble overført fra staten til kommunene. Dette har medført merarbeid. I tillegg har både Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen hatt store endringer.

Gjennom møter samt samlinger med KS har prosjektgruppa kommet fram til dette sluttresultatet som legges fram på høring.

Gryllefjord 13.september 2006.

Torsken kommune

Fredrik A. Longva
Teknisk sjef

Siv A. Nygård
Personalsjef

Arnulf Anderssen
Virksomhetsleder

Valgte representanter for Arbeidstakerorganisasjonene

Eva M. Pettersen
Htv.Utdanningsforb.

Ingar Hofsføy
Htv. Fagforbundet

LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN

INNHALDSFORTEGNELSE:

1. LOKAL LØNN - innledning

1.1 Lokal lønnspolitikk sammendrag

1.2 Lokal lønnspolitikk

1.3 Beholde og rekrutter kompetanse

1.4 Personlige tillegg

1.5 Kompetanseheving

1.6 Gjennomføring

2. MÅL FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

2.1 Lokal lønnspolitikk for Torsken kommune

2.2 Mål for lokal lønnspolitikk

3. TILTAK

4. GRUNNLAG FOR LØNNSDANNELSE

4.1 Motivasjon

4.2 Sentrale bestemmelser

4.3 Grunnlønn

4.4 Funksjonslønn

4.5 Bonusavlønning

4.6 Personlige tillegg

5. LOKALE FORHANDLINGER

Vedlegg:

Melding om lokalt lønnstillegg til virksomhetsleder med kopi til arbeidstakerorganisasjon.

1 Lokal lønn – innledning

1.1 Lokal lønn - sammendrag

Torsken kommunes verdigrunnlag uttrykker det menneskesyn som ligger til grunn for den lønnspolitiske handlingsplanen: Alle ansatte er verdifulle og alle jobber er viktige i arbeidet for å nå kommunens mål.

Kommunal sektor har ved tariffrevisjonen fått gjennomslag for at en stadig større del av lønnsdannelsen skal skje lokalt, der innsats- og resultatvurdering bør telle som et supplement til funksjons- og resultatlønn. Lederne i Kommunal sektor skal ha avgjørende innflytelse på medarbeidernes lønn, og det skal være tydelig uttrykt fra arbeidsgiver hvordan hver enkelt kan påvirke sin lønn.

Lokal lønn skal bidra til å utjevne urimelige lønnsforskjeller, motivere de ansatte til å gjøre en god jobb. I lokal lønnspolitikk blir de siste momentene viktigere enn heving av kjøpekraft for alle, siden det fortsatt er begrenset med ressurser som fordeles lokalt. Arbeidsgiver er bundet av sentralt fastsatte rammer.

Vi trenger en konkurransedyktig lønn for å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere, og vi må erkjenne at markedet spiller en rolle i et stramt arbeidsmarked med knapphet på kompetent arbeidskraft. Arbeidslivet er i endring. Stramme økonomiske rammer stiller krav til omstillingsevne og fleksibilitet blant arbeidstakerne.

Kvalitet på kommunens tjenester er avhengig av de menneskelige ressursene. Medarbeidernes kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren/ressursen i tjenesteproduksjonen, og dermed et sentralt satsningsområde i arbeidsgiverpolitikken.

1.2 Lokal lønnspolitikk

I lokale lønnsforhandlinger forhandles det om er forholdsvis lite kronebeløp. Til tross for det, ser det ut til at arbeidstakerne er svært opptatt av denne delen av lønna. Den "signaliserer" hvordan arbeidsgiver verdsetter det arbeid som blir utført. Dersom utviklinga går mot at en større del av lønna skal fastsettes lokalt, (noe utviklinga kan tyde på) vil dette kunne medføre større lønnsforskjeller enn det en har sett fram til nå. Derfor er det uhyre viktig at hele prosessen rundt lønnsforhandlinger skjer i åpenhet i organisasjonen, og at arbeidstakerne er innforstått med kriteriene som legges til grunn når lønnsforhandlingene skjer. Bare på denne måten kan det oppnås en viss forståelse hos arbeidstakerne for de lønnsøkninger som finner sted, og forebygge/hindre at lokal lønn virker splittende på arbeidsmiljøet.

Det er viktig å vektlegge at i Torsken kommune ansees det også som en viktig kompetanse å vise evne til samarbeid og ta ansvar for hele virksomheten. Lønnspolitisk handlingsplan skal være et verktøy for å utøve en best mulig lønnspolitikk i kommunen.

1.3 Beholde og rekruttere kompetanse.

Torsken kommune har over lang tid hatt problemer med å rekruttere enkelte yrkesgrupper. I en tid med økende arbeidsledighet kan det bli noe letter også for vår kommune å skaffe den kompetansen vi trenger. Men minst like viktig er det at kommunen tar vare på den kompetansen en allerede har. Dette gjøres ikke bare gjennom konkurransedyktig lønn, men

også gjennom en bevisst personalpolitikk som gir muligheter til utvikling og vekst for den enkelte.

1.4 Personlige tillegg.

Torsken kommune ønsker å belønne arbeidstakere for innsats, motivasjon og samarbeidsevne. I denne sammenhengen vil en vurdere forhold som: arbeidsinnsats, samarbeidsevne, arbeidskapasitet/vilje, faglige kvalifikasjoner, initiativ, fleksibilitet, serviceinnstilling og kreativitet. Personlige tillegg bør bare gis i situasjoner hvor tillitsvalgte og medarbeidere gjenkjenner og forstår bakgrunnen for de tillegg som gis.

1.5 Kompetanseheving og avansement.

Det skal lønne seg å øke sin kompetanse og søke nye utfordringer i Torsken kommune. Denne kompetansehevingen må være i samsvar med kommunens kompetanse- og utviklingsplan.

1.6 Gjennomføring.

Lokal forhandling gjennomføres innenfor relativt små økonomiske rammer. Derfor er det viktig at en tydelig signaliserer hvordan denne ressursen skal fordeles. Lokale forhandlinger brukes til å utjevne urimelige inntektsforskjeller, men kan også brukes til å belønne arbeidstakere som har gjort en innsats ut over det en kan forvente. Kriterier som legges til grunn ved lokale forhandlinger drøftes på drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

En lokal lønnspolitikk med større vekt på individuelle faktorer forutsetter at vurdering og beslutning om lønn legges nærmere den tilsatte og arbeidsplassen.

Det stiller økte krav til ledere om å kommunisere klarere når det gjelder forventninger og vurdering av den enkeltes arbeidsinnsats og kompetanse. Lederen må være tilstede å ha oversikt på personalkompetansenivå. Lederne trenger verktøy som kan brukes, og de må være tydelige i sin tilbakemelding til de tilsatte. Utviklingssamtaler er et verktøy som kan brukes i denne prosessen.

2 Mål for lokal lønnspolitikk

2.1 Lokal lønnspolitikk for Torsken kommune.

En lokal lønnspolitikk i Torsken kommune skal avspeile og bidra til øket innsats og aktivitet, stimulere til kompetanseheving og avspeile ansvaret den enkelte har. Det er viktig av lønnspolitikken har forståelse i organisasjonen. Kriteriene må være klare, forståelige og godt kjent blant medarbeiderne. Lønn skal virke stimulerende, ikke splittende på arbeidsmiljøet.

Tilsatte i Torsken kommune skal ha mulighet til å påvirke egen lønn, gjennom å øke sin kompetanse, ta ansvar og gjøre en ekstra innsats.

2.2 Mål for lokal lønnspolitikk

- Lokal lønnspolitikk skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere og ønsket kompetanse. Dette må gjenspeiles i kommunens kompetansehevingsplan som er under utarbeidelse.
- Lønn skal avspeile innsats, kompetanse og det ansvar den enkelte har.
- Lokal lønnspolitikk skal være mest mulig konkret og enkel å praktisere.

- Lokal lønnspolitikk skal være nedfelt skriftlig og kjent av de ansatte.
- Lokal lønnspolitikk skal stimulere til samarbeid, bidra til kollegers trivsel og utvikling.
- Lokal lønnspolitikk skal ta hensyn til de ulike livsfasene arbeidstakerne er i.
- Lokal lønnspolitikk skal gjennom seniorpolitiske tiltak bidra til at arbeidstakere står lenger i arbeid og sikrer framtidig pensjon.
- Menn og kvinner skal likestilles når det gjelder ansettelse, lønn, heltidsstilling, opplæring, avansement, innskrenkelser og oppsigelser. Lønnsforskjeller som kun har sin årsak i kjønn skal ikke forekomme.

3. Tiltak

Torsken kommune trenger kvalifiserte arbeidstakere med god kompetanse. Vi trenger å videreutvikle den kompetansen den enkelte har og vi vil være avhengig av å rekruttere nye arbeidstakere. Som virkemidler for å nå målene i Lønnspolitisk plan, gjennomføres følgende tiltak:

- Permisjon med lønn for videreutdanning i samsvar med kommunens kompetansebehov.
- Stipendordninger i samsvar med kommunens kompetansebehov
- Mulighet for karriereutvikling/advansement
- Gjennomføre årlige utviklingssamtaler
- Lokalt lønnstillegg ved fylte 57 år for å sikre framtidig pensjon.
- Rekrutteringsplan
- Gjennomføre samtale med eldre arbeidstakere over 60 år for å tilrettelegge for videre yrkeskarriere.
- Ivareta arbeidstakernes ulike livsfaser med tanke på fleksibilitet i forhold til arbeidstid og arbeidsoppgaver
- Lokale særavtaler.

Skal en lokal lønnspolitikk med større vekt på individuelle faktorer lykkes, er det et absolutt krav at det er åpenhet om hvorfor noen får lønnstillegg og andre ikke, og hvordan prosessen fram mot beslutningen har foregått. Trivsel og innsats øker når lønna oppfattes som rettferdig.

4. Grunnlag for lokal lønnsdannelse

4.1 Motivasjon

Lønn kan motivere oss til å gjøre en bedre jobb eller være en belønning for godt utført arbeid. KS har uttalt at rettferdig lønn er ulikt fra likelønn. Innsats, ansvar, kompetanseoppbygging og oppnådde resultater bør belønnes. Lokal lønnspolitikk handler om å knytte lønn sterkere til oppgaver som gjøres og måten de utføres på. Kvalitet og effektivitet bør anerkjennes.

4.2 Sentrale bestemmelser

Kommunens handlingsrom når det gjelder fastsetting av lønn og lønnsforhandlinger er avgrenset til å gjelde innenfor hovedtariffavtalens bestemmelser. Lønn blir fastsatt ved tilsetting, gjennom sentrale tariffavtaler og gjennom lokale forhandlinger.

4.3 Grunnlønn

Den lønnen stillingen lyses ut med er bindende som basislønn ved lønnsfastsettelse for den som tilsettes. Grunnlønna er basert på stillingens funksjon, arbeids- og ansvarsområde og kompetansekrav.

- Kriterier:
 - Ledere skal normalt ha høyere lønn enn underordnet.
 - Personalansvar.
 - Økonomisk ansvar.
 - Fagansvar.
 - Kompleksitet i stillingen.
 - Vesentlige organisatoriske endringer som gir økt ansvar.
 - Utdanning, kompetanse
 - Realkompetanse.
 - Erfaring.
 - Skikkethet.

Torsken kommunes grunnholdning er at etter- og videreutdanning har positiv verdi, og at kompetanseutvikling som kommunen kan nyttiggjøre seg kan medføre lønnsutvikling utover grunnlønn.

4.4 Funksjonslønn

Individuelle tillegg i henhold til registrerbare forhold. Funksjonslønn gis som tillegg for spesielle funksjoner, prosjektdeltakelse, veiledningsansvar, lederansvar eller særlige utfordringer / belastninger i jobben, i eller utover stillingen.

- Funksjonslønn
 1. Jfr. A-rundskriv 2/2002 og B-rundskriv 13/2002.
 2. Avlønning kan også skje som Funksjonslønn på bakgrunn av følgende:
 - Lederansvar (arbeidsgiveransvar, resultatansvar) i eller utover stillingen.
 - Prosjektleder.
 - Prosjektdeltager.
 - Veileder for kollega, lærling m.m.
 - Seniormedarbeider.
 - Særlig utfordring i jobben (løser nye eller særlig krevende oppgaver).
 - Spesielle ansvarsområder.
 - Spesielle ulemper/belastninger i jobben.
 - Andre forhold.

Funksjonslønn er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar osv. og gies for den perioden dette varer. Funksjonslønn er variabel lønn, og gies som kronetillegg i form av tilleggslønn.

Tillegget vurderes i enheten når det ikke er et grunnlag for lønns plasseringen.

Nærmere retningslinjer for funksjonslønn utarbeides av den enkelte enhet i samarbeid med aktuelle organisasjoner, virksomhetsleder og personalansvarlig. Tildeling av funksjonstillegg i henhold til retningslinjer, avgjøres av virksomhetsleder etter evt. Drøfting med tillitsvalgte, eventuelt i forbindelse med de årlige lokale forhandlinger.

4.5 Bonusavlønning

Jamfør Hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser

4.6 Personlige tillegg

Individuelle tillegg basert på skjønnsmessige vurderinger. Personlige tillegg gis i lokale forhandlinger på grunnlag av resultatoppnåelse, arbeidskapasitet, initiativ, fleksibilitet, serviceinnstilling og aktiv samarbeidsevne.

Nærmeste leder skal ha avgjørende innflytelse på arbeidstakernes lønn. Det må være tydelig uttrykt fra arbeidsgiver hvordan en kan påvirke sin egen lønn. Medarbeidere må vite og forstå hvorfor belønning gis, hvis ikke skapes det lett misnøye.

- **Kriterier**

Dersom det er utarbeidet egen veileder for medarbeidervurdering, skal dene benyttes.

Grunnlag som kan benyttes til vurdering av personlig avlønning:

- *Resultatoppnåelse*
- *Arbeidskapasitet*
- *Faglige kvalifikasjoner*
- *Initiativ*
- *Fleksibilitet*
- *Serviceinnstilling (internt og eksternt)*
- *Aktiv samarbeidsevne både oppad (til nærmeste leder) og nedad (til nærmeste underordnede)*

Situasjoner hvor medarbeider føler seg urimelig behandlet kan hun/han trekke inn tillitsvalgt som gis anledning til å vurdere rimeligheten i lederens vurdering/observasjon. Et personlig tillegg er normalt et fast tillegg som innarbeides i bruttolønnen

Melding om ny lønn meldes lønningsansvarlig på eget skjema under pkt. 5.

5 Lokale forhandlinger

Rådmannen er ansvarlig for gjennomføring av lokale forhandlinger. Det avholdes drøftingsmøter som avholdes på innen 30. august.

Forhandlingsleder for kommunen er rådmannen. Kommunen innkaller til innledende drøftingsmøte forut for forhandlingene der man blir enige om kriteriene og gjennomføringen.

For øvrig viser vi til gjeldende bestemmelser i HA- og HTAs bestemmelser i Kap 3, Kap 4 og Kap 5.

Vedlegg: Melding til virksomhetsleder og arbeidstakerorganisasjon



TORSKEN
KOMMUNE

Vedlegg til pkt. 5

Melding om lokalt lønnstillegg

til virksomhetsleder og arbeidstakerorganisasjon.

Ansatt nummer	Etternavn	Fornavn
Fødselsnummer	Adresse	Postnummer/-sted

STILLING OG LØNNSVILKÅR

Arbeidssted	Stillingstittel
Stillingsprosent	Årslønn

GRUNNLAG FOR LØNNSENDRING

- Resultat av sentrale forhandlinger
- Funksjonslønn
- Personlig tillegg
- Bonuslønn

VILKÅR FOR LOKALT LØNNSTILLEGG

Fra dato	Til dato	Kronetillegg
Lønnstillegg belastes		
Art:	Ansvar:	Funksjon: Prosjekt:

MERKNADER

--

[Empty rectangular box]

Dato: _____

_____ Rådmand