



LOKAL LØNNSPOLITIKK FOR LØRENSKOG KOMMUNE



Innhold

1	Innledning	3
1.1	Mål for lokal lønnspolitikk	4
2	Bruk av lønnspolitikken	4
3	Attraktive arbeidsplasser	5
4	Prinsipper for lokal lønnsfastsettelse	5
5	Lokal stillingsoversikt	6
6	Kompetanse.....	6
7	Funksjonslønn	7
8	Personlig tillegg/ individuell lønn	7
9	Personlig tillegg til ledere	8
10	Rekruttere og beholde	8
11	System for medarbeider og ledervurdering.....	9
12	Myndighet og fullmakter.....	9
13	Gjennomføring av lokale forhandlinger	10
14	Henvisninger	11

1 Innledning

Lørenskog kommune har et unikt oppdrag ved at vi både skal utvikle demokrati og deltakelse, være samfunnsutvikler samtidig som kommunen er ansvarlig for de grunnleggende velferdstjenestene og for å sikre innbyggernes rettigheter.

Kommunen er derfor en krevende, men også meget spennende arbeidsplass. Våre ansatte yter i stor grad velferdstjenester samtidig som de bygger framtida. Som ansatt i Lørenskog kommune skal en oppleve å utgjøre en forskjell. Attraktive arbeidsplasser og et godt omdømme er viktige satsinger i kommunens arbeidsgiverpolitikk for å sikre kompetente medarbeidere som skaper gode og effektive tjenester.

Kommunen har tre verdier som gjelder for alle ansatte i kommunen. Verdiene skal kjennetegne kommunen i vårt møte med innbyggere og brukere av kommunale tjenester. Verdiene er også et godt grunnlag for praktisering av kommunens lønnspolitikk.

Åpen:

Vi møter innbyggerne og hverandre med åpenhet, tillit og toleranse. Vi er romslige og gir plass for forskjellighet.

Troverdig:

Vi holder det vi lover

Vi behandler alle profesjonelt og ordentlig. Vi gir presis og objektiv informasjon.

Engasjert:

Vi engasjerer oss faglig og personlig og streber etter å utgjøre en forskjell. Vi er fleksible og forandringsvillige, og setter pris på nye ideer og initiativ.

Kommunens lønnspolitikk skal sammen med øvrige goder bidra til at kommunen er en attraktiv arbeidsgiver. Lønnspolitikken skal være forutsigbar og virke motiverende for medarbeiderne og ha legitimitet i organisasjonen. Vi skal tilby en lønn som tar hensyn til markedspris, innhold og ansvar samt den enkeltes kompetanse og egnethet i stillingen. Lønnspolitikken må sees i sammenheng med de utfordringene og de mål Lørenskog kommune til enhver tid har.

Vi trenger en konkurransedyktig grunnlønn for å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere, og vi må erkjenne at markedet spiller en rolle i et stramt arbeidsmarkedet med knapphet på kompetent arbeidskraft.

1.1 Mål for lokal lønnspolitikk

Lørenskog kommune vil bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere, og for å bidra til å skape gode og effektive tjenester.

Den lokale lønnspolitikken skal:

- Bevisst forholde seg til lønnsforskjeller, lønnsnivå og lønnsutvikling
- Være et fleksibelt virkemiddel der grunnleggende verdier for ansatte og kriterier for god ledelse er viktige føringer
- Være markedsrelatert og konkurransedyktig i forhold til naturlige sammenlignbare arbeidsgivere
- Stimulere til læring og kompetanseutvikling for alle medarbeidere
- Stimulere til innsats og gode resultater
- Fremme samarbeid og godt arbeidsmiljø

2 Bruk av lønnspolitikken

Lokal lønnspolitikk er en forutsetning for hovedtariffavtalens lønnsystem. Lønnspolitikken skal være et grunnlag for vurderinger og hensyn ved lønns plasseringer- og forhandlinger. Lønnspolitikken gjelder alle ansatte i kommunen, det vil si både ansatte etter hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5. Lønnspolitikken beskriver hvilke hensyn det er relevant og viktig å vurdere for å styre lønnsutviklingen i ønsket retning.

Det er mange hensyn og interesser i forbindelse med lønnsfastsetting. Kommunens økonomi og de økonomiske rammene for forhandlinger setter grenser for hvilke endringer det er realistisk å få til. Kommunen har videre stor variasjon blant de ansatte i forhold til utdanningsnivå og konkurransesituasjon. Det er også stor variasjon på størrelsen på stillingsgrupper, fra store stillingsgrupper til enkeltstillinger. Videre har arbeidstakerorganisasjonene forventninger om at deres prioriteringer hensyntas ved lønnsfastsetting og at deres medlemmer får en gunstig lønnsutvikling. Mangfoldet i kommunen gjør det krevende å forene de ulike interessene samtidig.

Bruk av lønnspolitikken skjer gjennom forhandlinger mellom to parter, hvor rammene kan variere fra år til år. Den lokale lønnspolitikken må derfor angi noen prinsipper og retningslinjer, samtidig som den skal ivareta et forhandlingsrom. Lønnspolitikken definerer derfor ikke kronebeløp, men hvilke faktorer som bør vektlegges i vurderingene.

Det er viktig at lønnspolitikken sees i sammenheng med andre deler av kommunens arbeidsgiverpolitikk, som f.eks. kompetanseutvikling, permisjonsbestemmelser, velferdstilbud med mer.

Lønnspolitikken skal blant annet skape forutsigbarhet og mulighet for ansatte å innrette seg etter lønnspolitikken. Noen elementer må derfor gjelde over tid. Det må samtidig være rom for prioriteringer og satsinger som er tilpasset aktuell situasjon. For å oppnå forståelse for lønnspolitikken må den derfor kunne balansere stabilitet og forutsigbarhet med fleksibilitet. For å sikre dette vil arbeidsgiver innhente data om kommunens lønnsnivå i forhold til andre arbeidsgivere og utforme mandat i god tid i forhandlingsløpet slik at både ansatte, ledere og arbeidstakerorganisasjonene kan ta hensyn til dette i sine prioriteringer.

Videre vil erfaring med bruk av den lokale lønnspolitikken tas inn som en del av evalueringene som gjøres etter lokale forhandlinger.

3 Attraktive arbeidsplasser

Ved siden av lønn er det flere viktige ting som kan bidra til å beholde og utvikle dagens medarbeidere samt rekruttere nye. Dette gjelder for eksempel:

- gode kurstilbud
- etter- og videreutdanning, støtte til kompetanseutvikling
- faglige utviklingsprosjekter og stimulerende oppgaver
- moderne verktøy og hjelpemidler
- velferds- og treningstilbud
- bedriftshytter
- rådgivningstilbud
- fleksible arbeidstidsordninger
- gode pensjons- og forsikringsordninger

Synlige og tydelige ledere på alle nivå som gir god informasjon, konstruktive tilbakemeldinger og ser sine medarbeidere bidra til attraktive arbeidsplasser med et godt faglig og psykososialt arbeidsmiljø. Gjensidig respekt, frihet under ansvar, samt samhold og tilhørighet er viktige motivasjonsfaktorer.

Lørenskog kommune har etablert ulike typer kollektive belønningsformer som f.eks. årlig arbeidsmiljøpris og årlig kvalitetspris i tillegg til forbedringspris innen Teknisk. Slike belønningsformer vil kunne variere ut fra den til enhver tids behov og satsingsområder.

4 Prinsipper for lokal lønnsfastsettelse

Lønnen skal reflektere kompetanse, utdanning, ansvar/ kompleksitet i stillingen, innsats og resultater. Kommunen forholder seg til lønnsutviklingen i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt. Kommunen benytter seg av mulighet til å tilby mer lønn ved rekruttering av spesielt dyktige medarbeidere, ved konkurranse om arbeidskraft eller for å beholde medarbeidere. Dette er hjemlet i Hovedtariffavtalen, men krever at kommunen må utvise varsomhet for ikke å skape utilsiktede lønnsforskjeller som blir lønnsdrivende ved de ordinære lokale forhandlingene.

5 Lokal stillingsoversikt

Fastsetting av lønn gjøres på bakgrunn av stillingens funksjon, arbeids- og ansvarsområde, kompetansekrav, utdanning, ansiennitet/ erfaring med mer.

Hovedtariffavtalen angir laveste årslønn og lønnsutvikling for stillinger/ ansatte som omfattes av kapittel 4, mens kommunen selv fastsetter/avtaler lønn for stillinger og ansatte som er omfattet av kapittel 5 og kapittel 3.

Kommunen har gjennom tidligere lønnsforhandlinger etablert lokal stillingsoversikt som for en del stillinger gir en høyere avlønning enn hovedtariffavtalen. Det er blant annet etablert lokale stiger ved videreutdanning av et visst omfang for ansatte i kapittel 4 og en høyere lønnplassering enn KS for mange av høgskolegruppene.

Fastsetting av grunnlønn for den enkelte stillingskategori i Lørenskog kommune gjøres på bakgrunn av stillingens funksjon og kravene til kompetanse som stilles, i tråd med hovedtariffavtalen og den lokale stillingsoversikten.

6 Kompetanse

Kompetanse er den ansattes evne til å løse en oppgave og består utdanning, erfaring, realkompetanse og holdninger. Et av formålene med lønnspolitikken er at den skal bidra til læring og kompetanseutvikling.

Lørenskog kommune ønsker å motivere til at ansatte øker sin formalkompetanse gjennom videreutdanning. Det er viktig at ansattes ønske om kompetanseutvikling formidles og avtales med nærmeste leder.

Videreutdanning av et visst omfang innenfor arbeidstakers arbeidsfelt og tilknyttede fagområder bør som hovedregel gi lønnsmessig uttelling. Det må være sannsynlig at arbeidstakers kompetanse blir benyttet i stillingen. Ved fullført videreutdanning, legges dokumentasjon på bestått videreutdanning frem overfor leder som vurderer omfang og relevans og foretar eventuell lønnsjustering i tråd med stillingsoversikten. I stillingsoversikten for kapittel 4 er det opprettet egne stillingskoder ved relevant videreutdanning av 1 års varighet.

Kompetanseutvikling kan også skje ved å øke sin realkompetanse gjennom nye oppgaver i arbeidet, kurs, sertifiseringer med mer. Økt realkompetanse og økt formalkompetanse av kortere varighet er et kriterie ved lokale lønnsforhandlinger.

Ved vurdering av lønn i forbindelse med økt kompetanse legges følgende til grunn:

- Faglig relevans
- Omfang på videreutdanning
- Kompetansen benyttes i det daglig arbeidet
- Kompetansen deles med andre

7 Funksjonslønn

Funksjonslønn er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar osv. og gis for den perioden dette varer. Funksjonstillegg er variabel lønn, og gis som kronetillegg. Noen funksjonstillegg for undervisningspersonale er fastsatt mellom de sentrale parter. Funksjonslønn gis ikke for ansvar som allerede er kompensert i grunnlønnen.

Eksempler på funksjonslønn

- Spesielle ansvarsområder
- Spesielle ulemper/belastninger i jobben

8 Personlig tillegg/ individuell lønn

Med personlig tillegg menes lønn som er knyttet opp til måloppnåelsen til den enkelte, og individuelle egenskaper som bidrar til kommunens utvikling og kvalitetsheving.

Lederens vurdering er viktig når en setter fokus på den ansatte og jobben som gjøres. Objektivitet tilstrebes, men det vil alltid være et element av subjektive vurderinger på dette punktet.

Det er flere kriterier som kan benyttes som grunnlag for personlig tillegg:

- Resultatoppnåelse
- Arbeidskapasitet
- Faglige kvalifikasjoner
- Initiativ
- Fleksibilitet
- Serviceinnstilling internt og eksternt
- Aktiv samarbeidsevne
- Informasjonsdeling
- Bidrag til godt arbeidsmiljø
- Samskaping/bidrag til utvikling av tjenestene

Medarbeidersamtalen er en arena for avklaring av mål og forventninger, og et viktig grunnlag i vurderingen. Personlige tillegg skal være godt begrunnet slik at det er gjenkjennbart i omgivelsene. Det skal videre være kjent hvilke kriterier som blir vektlagt ved slike tillegg, slik at ansatte har mulighet til å innrette seg i forhold til dette.

9 Personlig tillegg til ledere

I tillegg til kriterier for personlig tillegg ovenfor, vil personlig tillegg til ledere knyttes opp mot kommunens lederplattform og den enkeltes lederavtale. Andre aktuelle kriterier kan være:

- Oppnådde resultater i forhold til mål
- Utøvelse av lederskap
- Endret ansvarsområde
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

10 Rekruttere og beholde

Noen ganger er det aktuelt å vurdere alternativ avlønning allerede ved jobbstart for å kunne rekruttere en dyktig og verdifull medarbeider og/eller for å besette en særskilt viktig stilling.

I en stor virksomhet som vår vil det ofte være personer som takker nei til jobbtilbud, også på grunn av lønnsnivå, og det er stillinger/funksjoner som står vakant i kortere eller lengre tid, uten at vi av den grunn kan eller ønsker å tilby høyere lønn.

Vi ønsker imidlertid å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere og ønsket kompetanse i konkurransen med andre offentlige arbeidsgivere. Dette innebærer å være konkurransedyktig for enkeltansatte og grupper av ansatte.

Dette innebærer at vi ikke ensidig kan tilby høyere lønn til de vi ønsker å trekke til oss (rekruttere), mens det ikke er midler til å beholde eller utvikle godt kvalifiserte medarbeidere vi allerede har i kommunen. En utvikling mot konkurransedyktig lønn må således utvikles parallelt for de vi vil rekruttere og eksisterende medarbeidere som vi ønsker å beholde.

Alternativ lønnplassering for å rekruttere er allikevel et av virkemidlene som kan brukes i en situasjon hvor personlige lønnsforhandlinger og markedsorienterte resonnementer også er en del av det offentlige arbeidsmarkedet.

Det kan vurderes om en heller bør avtale et lønnsopprykk ved utløp av prøvetiden eller beskrive en god lønnsutvikling i løpet av de første par årene dersom medarbeiderens kompetanse og innsats er som forventet i stedet for en høy lønn fra første dag.

Det bør vurderes nøye de virkninger en høyere lønnplassering av nyansatte får for eksisterende medarbeidere med tilsvarende kompetanse, arbeidsområde og innsats.

11 System for medarbeider og ledervurdering

Det er viktig at lønnspolitikken og oppfølgingen av dette sikrer at ansatte er kjent med kriterier ved lønnsvurdering og har mulighet til å innrette seg etter dette.

Gode vurderinger forutsetter:

- God kjennskap til hva medarbeiderne utfører
- Et gjennomgående fokus på kommunens mål- og resultatstyringssystem
- God innsikt i kommunens styrende dokumenter som kommuneplan, økonomiplan, utviklingsplan osv
- Kunnskap om lønssystemet og lønnspolitikk
- Systematisk oppfølging av evaluering gjennom blant annet medarbeidersamtaler og ledersamtaler
- En god dialog mellom leder og ansatt

Til hjelp i dette benyttes følgende verktøy:

Medarbeidersamtale/ ledersamtale
Mål- og resultatstyringssystem
Evt. individuell lønnsamtale

12 Myndighet og fullmakter

Sentrale lønnsforhandlinger foregår mellom KS og forhandlingssammenslutningene. Lokale forhandlinger skjer mellom Lørenskog kommune og arbeidstakerorganisasjoner med forhandlingsrett.

Arbeidsgiverutvalget har i følge kommunens delegeringsreglement myndighet til å vedta aktuelle føringer som skal gjelde ved lokale forhandlinger. Arbeidsgiverutvalget er også delegert myndighet til å godkjenne protokoller fra lokale forhandlinger. Det er rådmannen ved organisasjonsdirektøren og arbeidsgiverseksjonen som utgjør kommunens forhandlingsdelegasjon.

På bakgrunn av den lokale lønnspolitikken, lønnspolitiske drøftinger og mandat vedtatt av arbeidsgiverutvalget gjennomføres det lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens lønnsystem.

Ved nyrekruttering fastsettes lønn i tråd med stillingsoversikten av den som har tilsetningsmyndighet. Eventuell høyere lønsplassering besluttet av kommunaldirektør/ stabsdirektør i samarbeid med arbeidsgiverseksjonen og skal drøftes med tillitsvalgte.

Kommunal- og stabsdirektør kan fatte beslutning om lokale lønnstillegg på inntil kr 25 000 per medarbeider. Dette gjelder både ved nyrekruttering, og ved eventuelle justeringer som følge av f.eks. økt kompetanse, endret stillingsinnhold eller for å beholde medarbeidere. Ved eventuelle endringer utover kr 25 000, fatter organisasjonsdirektør lønnsnivå etter drøfting med tillitsvalgte.

Kommunens lønnspolitikk legges til grunn ved alle lønnsvurderinger. Ved bruk av fullmakt er det ment at dette angir en ramme for den enkeltes lønnsutvikling. Det er ikke ønskelig med kumulative effekter hvor en rekke beslutninger i sum gir lønnsvekst utover fullmaktsbeløpet. Videre skal det vurderes nøye virkningene en høyere lønns plassering får for andre medarbeidere med tilsvarende kompetanse, arbeidsområde og innsats.

For å sikre en helhetlig lønnsutvikling med kontroll over lønns glidning og økonomiske konsekvenser, gjøres hovedtyngden av lønnsjusteringene ved lokale forhandlinger. Fullmakten brukes der det er spesielle forhold som gjør at det ikke er hensiktsmessig eller naturlig å vente til neste lokale forhandling.

Merkostnader ved bruk av fullmakt eller ved alternativ lønns plassering dekkes innen sektorens budsjett. Ansvar for finansiering følger myndighet til å ta beslutning.

13 Gjennomføring av lokale forhandlinger

Det gjennomføres årlige forhandlinger for kapittel 3 og 5. For kapittel 4 forhandles det i forbindelse med hovedoppgjørene. Hovedtariffavtalen har også bestemmelser for særskilte forhandlinger og for å rekrutter og beholde.

Lokale forhandlinger må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller. Det legges til grunn at forhandlingene skal oppfattes som legitime og bidra til likeverdighet mellom partene.

Lokal lønnspolitikk gjøres godt kjent for alle ansatte i Lørenskog kommune, og de ansatte vet hvilke kriterier som ligger til grunn for forhandlingene. Ledere på alle nivå har ansvar for at det gjennomføres gode prosesser og gis informasjon for å skape forutsigbarhet og forståelse, samt mulighet for de ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Tillitsvalgte bør involveres så tidlig som mulig i prosessen.

Lønnspolitiske drøftingsmøter gjennomføres mellom rådmannen ved organisasjonsdirektør og arbeidstakerorganisasjonene. Det lages en detaljert framdriftsplan for lokale forhandlinger. Se for øvrig hovedtariffavtalen kap. 3.2, 4 A 1, 5.2 og vedlegg 3.

Avsetning til lokale forhandlinger i kap. 4 avtales sentralt. Rammen for lønnsvekst i kapittel 3 og 5 vedtas av arbeidsgiverutvalget.

Mandater i de ulike kapitlene utarbeides, og legges frem for arbeidsgiverutvalget som fatter vedtak.

Fagorganiserte arbeidstakere leverer krav til sin arbeidstakerorganisasjon jfr. deres rutiner. Uorganiserte arbeidstakere leverer krav til nærmeste leder. Partene utarbeider på hver sin side samlet forslag/krav med begrunnelser for sine prioriteringer.

Tilbud 1 distribueres til arbeidstakerorganisasjonene i forkant av forhandlingsstart. Det tilstrebes nødvendig tid og informasjon til å skape et godt forhandlingsklima og reelle forhandlinger.

Det informeres ikke utad under forhandlingene, og informasjon som tilkommer partene under forhandlingene håndteres konfidensielt.

Eventuell uenighet i forhandlingene behandles i tråd med bestemmelsene i hovedtariffavtalen.

Protokoll fra forhandlingene legges frem for arbeidsgiverutvalget for godkjenning.

Forhandlingspartene informerer om resultatet med forbehold om arbeidsgiverutvalgets godkjenning. På arbeidsgiversiden informerer leder egne ansatte om resultatet.

14 Henvisninger

1. Hovedtariffavtalen (HTA) vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk
2. HTA kapittel 4 A Forhandlingsbestemmelser for stillinger i kap. 4 B og 4 C.
3. HTA kapittel 3.4 Ledere
4. HTA kapittel 5.2 Årlig lønnsforhandling, 5.3 Annen lønnsregulering og 5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse
5. Delegeringsreglement for Lørenskog kommune
6. Stillingsoversikt for Lørenskog kommune

LØRENSKOG KOMMUNE

Hasselveien 6, Postboks 304, 1471 Lørenskog

Telefon: 67 93 40 00 Faks: 67 93 40 01

postmottak@lorenskog.kommune.no

www.lorenskog.kommune.no