

Sørums kommunenes lønnspolitik



Sørums
KOMMUNE

Vedtatt av
Administrasjonsutvalget
15.08.01, sist revidert;
ØA 09.06.2010

Innholdsfortegnelse:

Innledning – Sørums kommunens lønnspolitikk.	4
DEL I.	4
1. Mål	4
2. Strategier	5
2.1. Lønn som virkemiddel.	5
2.2. Lønnsnivå.	5
2.3. Utviklingssamtalen.	5
2.4. Lønnsvurderinger	5
2.5. Samarbeid med tillitsvalgte	6
3. Lønnsfastsettelse i Sørums kommune	6
3. 1. Seksjons- og virksomhetsleders myndighet ved lønnsfastsettelse. Nytilsetting.	7
4. Lokale og sentrale forhandlinger	7
4.1. Forhandlingsprosedyre	7
DEL II.	7
5. Kriterier for lokale lønnstillegg i Sørums kommune:	7
5.1. Grunnlønn.	7
5.2. Lokale tillegg.	8
5.2.1. Endringer i arbeids- eller ansvarsområde som følge av kompetansegivende etter- /videreutdanning.	8
5.2.2. Oppnådde resultater.	8
5.2.3. Skjevheter.	9
5.2.4. Likelønn.	9
5.2.5. Rekruttere og beholde.	10
6. Særskilte forhandlinger.	10
7. Tidsavgrensede lønnstillegg.	10
7.1. Funksjonslønn.	10
7.2. Seniortillegg.	10

Endringsprotokoll:

Vedtatt/endret av	Dato
Vedtatt av Administrasjonsutvalget	15.08.01
Endret administrativt	09.10.02
Vedtatt av Ø/A	25.08.04
Vedtatt av Ø/A	04.06.08
Vedtatt av Ø/A	09.06.10

Innledning – Sorum kommunes lønnspolitikk.

Lønnsforhandlinger i Sorum kommune følger til enhver tid Hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser om lønnsfastsettelse og god forhandlingsskikk og Hovedavtalens (HA) bestemmelser om samarbeid og forhandlinger med fagorganisasjonene. Lokale lønnstillegg gis etter forhandlinger mellom arbeidsgiver ved lønnsutvalget og arbeidstakerorganisasjonene.

Dokumentet "Sorum kommunes lønnspolitikk" er delt i 2 deler. Del I viser mål, strategier og prosedyrer for fastsettelse av lønn. Implisitt i dette ligger arbeidsgivers og foreningenes forberedende arbeid før forhandlinger. I del II er nedfelt kriterier for lokale tillegg og definisjon av måloppnåelse.

Lønn er godtgjørelse for ytelse, men kan også være et virkemiddel til å motivere til økt innsats eller en belønning for gode resultater. Lønnspolitikken tar for seg den del av kommunens belønningssystemer som gjelder økonomisk kompensasjon og ytelser til medarbeiderne. Lønnspolitikken gjelder alle medarbeidere. Grunnlønn ved nytilsetting baseres på forhold som stillingens funksjon, arbeids- og ansvarsforhold, kompetansekrav, utdanning og erfaring og kommunens eventuelle behov for spesialkompetanse. Bestemmelsene i HTA skal følges.

Ved lokale forhandlinger kan det i tillegg gis lønnsøkning som belønning av gode resultater. Lokale forhandlinger kan også tilgodese utjevning av eventuelle skjevheter, kompensasjon for kompetansehevede tiltak osv.

Lønnsfastsettelse og -forhandlinger i de kommunale foretakene (KF) behandles i samsvar med disse retningslinjene.

Kommunens administrative lønnsutvalg består av rådmannen, personal- og organisasjonssjef og en seksjonsleder, pt seksjonsleder for grunnskolen.

DEL I.

1. Mål

Sorum kommunes lønnspolitikk skal være kjent av medarbeiderne og tillitsvalgte og være en aktiv og motiverende del av kommunens arbeidsgiverpolitikk som bidrar til at kommunen når vedtatte mål. Lønnspolitikken skal være del av grunnlaget for utvikling, både av tjenestetilbudet og kommunen som organisasjon.

Sorum kommune skal være forutsigbar på lønn, slik at lønnstilbudet følger tilbud om stilling både ved ordinære tilsetninger og ved større interne organisasjonsendringer. Mindre omstruktureringer genererer ikke økt lønn. Medarbeiderne skal vite og erfare at det er mulig å påvirke sin egen jobb- og lønnsutvikling i Sorum kommune gjennom aktiv medvirkning og gode resultater, jfr Arbeidsgiverplattformen, Medvirkningsarenaer.

Lønnspolitikken vil kunne endres i samsvar med kommunens endringsbehov i fbm utfordringer fra omverden og tilpasning av tjenestetilbudet.

2. Strategier

2.1. Lønn som virkemiddel.

Lønn er et strategisk virkemiddel og lønnspolitikken skal bidra til å:

Motivere:

- å rekruttere, beholde og utvikle dyktige medarbeidere på alle plan i organisasjonen
- bidra til å hindre uønsket avgang

Belønne og kompensere og gi medarbeiderne en lønn som står i forhold til:

- stillingens ansvar, oppgaver og myndighet
- medarbeiderens kvalifikasjoner og kompetanse i forhold til kommunens behov
- medarbeiderens innsats og resultatoppnåelse i forhold til avtalte vurderingskriterier og mål

Posisjonere stillinger og utvikle interne lønssystemer som:

- bygger på hovedtariffavtalens bestemmelser
- fremmer likelønn mellom kvinner og menn
- er enkle å forstå og administrere
- gir riktig lønnsdifferensiering
- gir forutsigbar lønn

2.2. Lønnsnivå.

Sørums kommune skal til enhver tid ha et lønnsnivå innenfor de ulike stillingskategoriene som er konkurransedyktig med sammenlignbare virksomheter uten å være lønnsledende.

Markedsutsatt personell kan vurderes spesielt, uten at kommunen/kommunale foretak blir lønnsledende innenfor offentlig sektor. Lønnsnivået i privat sektor er ikke førende for lønn i kommunen. Det forutsettes at partene samarbeider om å oppfylle Arbeidsgiverplattformens punkter om medarbeidernes og arbeidsgivers gjensidige forventninger.

2.3. Utviklingssamtalen.

Eventuelle lønnsamtaler etter HTA kap 3.2.2 legges til utviklingssamtalen. Den faktiske lønnen fastsettes i det sentrale lønnsutvalgets forhandlinger med fagforeningene/tillitsvalgte, ikke i utviklingssamtalen, men samtalen kan benyttes til å drøfte forhold ved medarbeiderens arbeid som kan bidra til at virksomhetsleder kan ønske å bruke lønn som motivasjon eller belønning for god innsats. På denne måten vil det være klart for både leder og medarbeider hvilke grunnlag leder går til forhandlinger på når det gjelder medarbeiderens muligheter til lønnsøkning i lokale forhandlinger.

2.4. Lønnsvurderinger.

Som en del av forberedelsene til lokale forhandlinger bør det foregå en vurdering av kommunens lønnsnivå; herunder f.eks likelønn, oppståtte skjevheter, kompetanse, resultater og eventuelt sammenligninger med andre relevante forhold. Resultatet legges fram i drøftingsmøte. I slike forberedelser skal virksomhetsleder også vurdere sine medarbeideres lønn i hht fastsatte kriterier. Dette bør være en del av arbeidsgivers grunnlag for forhandlinger med fagorganisasjonene.

- Det politiske lønnsutvalget vurderer rådmannens lønn
- Det politiske lønnsutvalget vurderer Lederforums lønninger etter forslag fra rådmannen
- Seksjonslederne vurderer sine virksomhetslederens lønn.

- Virksomhetslederne vurderer medarbeidernes lønn

Samordning av arbeidsgivers vurderinger og tilbud i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skjer i seksjonenes ledergruppe og i Lederforum. Fagorganisasjonene gjør sine vurderinger i hht egne prosedyrer.

Virksomhetsledere skal styre aktivitetene i seksjon og virksomheter mot organisasjonens mål og oppgaver. Det er et lederansvar å gjøre medarbeidere klar over hvilke muligheter som finnes, hvilke krav og forventninger arbeidsgiver har, hvilke kriterier som gjelder og hvordan gode resultater kan påvirke lønnsfastsettelse.

2.5. Samarbeid med tillitsvalgte.

Ingen enkeltlønn eller lønn for grupper av medarbeidere skal endres uten at tillitsvalgte har hatt anledning til å delta i forhandlinger. Det administrative lønnsutvalget har ansvar og myndighet i alle lønnsforhandlinger. I årlige lokale 4A1 og 5.2 forhandlinger skal endringer i uorganisertes lønn også framlegges for de aktuelle tillitsvalgte før vedkommende uorganiserte informeres.

3. Lønnsfastsettelse i Sørums kommun

Hovedtariffavtalen (HTA) angir minstelønn for stillinger/medarbeidere som er omfattet av kapittel 4 "Sentralt lønns- og stillingsregulativ", mens kommunen selv fastsetter/avtaler all lønn for stillinger/medarbeidere som er omfattet av kapittel 3.4. Ledere og 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ. Hvorvidt en stilling/medarbeider skal følge bestemmelsene i henhold kapittel 4 eller kapittel 5 er bestemt av stillingsoversiktene i HTA.

Det kan lønnes høyere enn HTA's minstelønn, men ikke lavere. Minstelønn er bestemt av de utdanningskrav som gjelder for stillingen.

I stillinger/arbeidsområder hvor det stilles lavere utdanningskrav enn den utdanning aktuell søker har, skal man følge stillingens innplassering. Bare i helt spesielle tilfelle gis det lønn etter høyere utdanning enn kravet. (Kompetanselønnsystemet i HTA kap 4C)

Dersom medarbeidere hever sin kompetanse i samsvar med krav som settes til stillingen, for eksempel tar fagbrev, skal vedkommende lønnes som fagarbeider selv om stillingen er innplassert som assistent. Fagbrevet må være relevant for arbeidsoppgavene.

Dersom medarbeidere hever sin kompetanse utover de krav som settes til stillingen, for eksempel videreutdanning på høyskolenivå må det vurderes i hvert enkelt tilfelle om dette bør kompenseres med høyere lønn ved lokale forhandlinger. Det vurderes om det er nødvendig/nyttig/ønskelig med en slik videreutdanning eller evt spesialistutdanning, (jf. Hovedtariffavtalen og seksjonens kompetanseplan)

Med videreutdanning av minimums ett års varighet menes studium med 20 vektall eller 60 studiepoeng eller tilsvarende dokumentert formalkompetanse med spesialisering innen profesjonens fagområde. Videreutdanningen skal være relevant for arbeidsområdet.

Når medarbeidere har en annen høyskoleutdanning enn den stillingen krever, for eksempel lærere og sosionomer i miljøterapeutstilling, skal lønn fastsettes etter en individuell vurdering.

Stillinger kan lyses ut med grunnlønn eller alternativ lønsplassering avhengig av kvalifikasjoner der dette er klart ved utlysning. Det kan annonseres med "lønn etter avtale" slik at endelig lønsplassering kan bestemmes ved tilsetting. Lønsplassering diskuteres med tillitsvalgte i fbm utlysning av stillinger. I stillinger hvor det kreves særskilt utdanning, skal utdanning dokumenteres før en fastsetter lønn og stillingskode.

3. 1. Seksjons- og virksomhetsleders myndighet ved lønnsfastsettelse.

Nytilsetting.

Virksomhetsleder er delegert myndighet til å fastsette lønn i hht bestemmelsene i HTA. Tillitsvalgte har rett til medbestemmelse i tilsettingssaker og det er en forutsetning at lønn har vært diskutert med tillitsvalgt i tilsettingsprosessen. Virksomhetsleder er ansvarlig for å holde virksomhetens økonomiske ramme.

Virksomhetsleder er det administrative ledernivået har best innsikt i den enkelte medarbeiders arbeid og er den som best kan vurdere kvalitet på arbeidet og resultater i hht det som er avtalt i utviklingssamtalen. Seksjonsleder innhenter virksomhetsleders synspunkter på eventuelle lønnsøkninger ved lokale forhandlinger.

4. Lokale og sentrale forhandlinger

Medarbeidernes lønnsøkning fastsettes gjennom sentrale og lokale tarifforhandlinger. For generelle lønns- og stillingsbestemmelser, sentralt lønns- og stillingsregulativ og andre forhandlingsbestemmelser vises det til HTA kap 3, 4 og 5 samt føringer fra de sentrale partene i KS-området ved hovedoppgjør.

4.1. Forhandlingsprosedyre.

Det holdes årlig lønnspolitisk drøftingsmøte etter HTA hvor partene drøfter bruken av forhandlingsbestemmelsene. Møtet holdes så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud etter drøftingsmøtet.

Forhandlinger på alle nivå følger vedlegg til HTA kap 3, Retningslinjer for god forhandlingsskikk.

Det beregnes en samlet pott til forhandling på HTA kap 4 i hht årets sentrale føringer. (KS/B-rundskriv ved hvert hovedoppgjør)

Ø/A kan gi råd om at LLF/lønnsutvalget tilgodeser bestemte grupper når rammene fastsettes. Det kan gis kompensasjon for spesielle forhold som for eksempel tiltak for å rekruttere og beholde markedsutsatt personell. Det kan vurderes at andel av rammen settes av til økt lønn til spesielle grupper innen seksjonen, f.eks lederlønn, lavtlønnsgrupper, likelønn osv.

Ved eventuell uenighet om lønnsregulering/brudd følges bestemmelsene i HTA og Hovedavtalen, del A, § 4-7.

DEL II.

5. Kriterier for lokale lønnstillegg i Sørums kommuner:

Den totale lønn en medarbeider får skal baseres på

5.1. Grunnlønn.

Grunnlønn er betalingen for at en person stiller sin kompetanse og arbeidskapasitet til rådighet og består av personuavhengig minstelønn i hht bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.

Dvs objektive kriterier knyttet til selve stillingen, for eksempel ansvar, oppgaver, myndighet, krav til utdanning eller spesialkompetanse og praksis og ansiennitet. Variable eller faste tillegg som er knyttet til stillingen kommer i tillegg til grunnlønn.

Grunnlønn fastsettes ved tiltredelse i stillingen. For medarbeidere som får sin lønn fastsatt i hht HTA kap 4, er utgangspunktet for lokale lønnsforhandlinger den gjeldende minstelønn. For ledere, HTA kap 3.4 og medarbeidere innen HTA kap 5, fastsettes lønnen i sin helhet lokalt.

5.2. Lokale tillegg.

I lokale forhandlinger kan det gis lønnstillegg for:

5.2.1. Endringer i arbeids- eller ansvarsområde som følge av kompetansegivende etter- /videreutdanning.

- Utdanning og tilleggsutdanning.
- Utvikling av egen kompetanse i tråd md tjenestens behov.
- Erfaring og realkompetanse

Lønnsøkning for relevant ny eller økt kompetanse er tillegg for relevant kompetanse utover det som normalt kreves for den stillingen medarbeideren har. For å utløse lønnstillegg må utdanningen være av en viss varighet og stillingens arbeids- eller ansvarsområde må i tillegg være varig endret eller utvidet med nye vesentlige oppgaver.

Deltakelse i interne kompetansetiltak i hht seksjonenes/KF'enes kompetanseplaner vil ikke være grunnlag for lønnsøkning. Disse vurderes som vedlikehold av nødvendig kompetanse.

5.2.2. Oppnådde resultater.

Det kan gis lønnsøkning i lokale forhandlinger på grunnlag av prestasjoner som er knyttet direkte opp mot definerte mål og hvor graden av måloppnåelse er avgjørende. Slik målbasert resultatlønn er knyttet til fastsatte kriterier og hensikten er å sette fokus på kritiske områder i seksjon/virksomhet. Ønsket måloppnåelse i hht kriteriene avtales i Utviklingssamtalen.

Kriteriene for personlig tillegg for gode resultater er knyttet til kapitalbegrepene i Det Fullstendige Balanseregnskapet. Innenfor hvert av disse områdene foretas det månedlig resultatoppfølging i alle virksomheter og personlige tillegg kan knyttes til arbeid og resultater på disse områdene.

Medarbeidere.

Kriterier for vurdering av medarbeideres arbeid og resultater:

Parameter	Vurdert på grunnlag av
Måloppnåelse	Arbeid med personlige arbeidsmål og gruppemål
Arbeidsforhold	Arbeidskapasitet og bidrag til godt arbeidsmiljø, aktiv samarbeidsevne
Faglige kvalifikasjoner	Jobbutførelse og vilje til ny kunnskap
Initiativ	Nytenking, bruk av forbedringsordningene
Fleksibilitet	Endringsvilje og -evne
Serviceinnstilling	Internt og eksternt

Ledere.

Lederlønn forhandles i samsvar med HTA kap. 3.4. Ledere. Benyttes kriteriet lønn for oppnådde resultater i fht virksomhetens mål for ledere benyttes de samme kriteriene som for medarbeidere, supplert med følgende lederkriterier:

Parameter	Vurdert på grunnlag av
Ledelse	Leder i samsvar med kommunens vedtatte verdier og kjennetegn på god ledelse
Økonomistyring	Holder rammen og sørger for god ressursutnyttelse
Brukerorientering	Samhandler med brukerne, tilrettelegger riktig tjenestetilbud mht omfang og kvalitet
Medarbeiderorientering	Gjennomfører planlagte tiltak i Arbeidsmiljøplanen, arbeider aktivt med arbeidsmiljøet, gir lederstøtte. Etablerer og vedlikeholder god kommunikasjon i virksomheten
Planlegging og organisering	Bruker systemer og strukturer og planlegger virksomhets arbeid til beste for brukere og medarbeidere. Inkluderer medarbeidere i prosessene. Handlingsorientert med evne til initiativ og nytenking.
Kvalitetssikring	Bruker kvalitetssystemet og forbedringsordningene aktivt i virksomheten

Måloppnåelse.

Vurdering av resultater vil alltid være gjenstand for skjønn. Ovenstående tabell viser kriterier som bør ligge til grunn ved vurdering av lederlønn. Resultater den enkelte skal oppnå er gjerne avtalt i utviklingssamtalen.

5.2.3. Skjevheter.

Det kan ha oppstått skjevheter for enkeltpersoner ved sentrale forhandlinger som det kan være naturlig å rette opp i lokale forhandlinger. Normalt skal grunnlønn for leder være høyere enn medarbeidere som lederen har linjeansvar for. Personlige tillegg kan medføre at medarbeidere i spesielle tilfeller oppnår høyere lønn enn sin leder, f. eks. som følge av unik kompetanse som kommunen har spesielt behov for.

Lønnsnivået for kvinnedominerte stillingskategorier skal være like høyt som for tilsvarende mannsdominerte kategorier. I stillinger på HTA kap 4 kommer ansiennitetsbestemmelsene inn i likelønnsvurderinger. Det vil også derfor være vanskelig å sammenlignestillinger på kap 4 og 5.

Medarbeidere med fagbrev skal ha fagarbeiderlønn når fagbrevet er relevant i forhold til vedkommendes arbeidsoppgaver eller kommunen har vært med på å initiere og/eller betale fagutdanningen.

5.2.4. Likelønn.

Lokale lønnstillegg kan benyttes for å utjevne lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.

5.2.5. Rekruttere og beholde.

Kommunen ønsker å rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere med riktig kompetanse i konkurranse med andre offentlige arbeidsgivere i regionen.

I særskilte tilfelle kan det være aktuelt å vurdere høyere lønn enn vanlig for en stilling før utlysning for å kunne rekruttere spisskompetanse eller for å besette en særskilt viktig stilling. Slik innplassering må være hjemlet i seksjonens/virksomhetens behov for slik kompetanse. Stillinger med stor søknad vil ikke falle inn under dette. Lønn ved tilsetning må vurderes opp mot lønn til allerede tilsatte med samme oppgaver og ansvar. Lønnsutgiftene må til enhver tid holdes innenfor virksomhetens rammer.

I særskilte tilfelle kan det tilbys økt lønn til medarbeider som har fått tilbud om jobb hos annen arbeidsgiver. Også dette tiltaket må være hjemlet i seksjonens/virksomhetens behov for (spiss)kompetanse og eventuell sårbarhet ved brudd i stillingens kontinuitet. Stillinger med stor søknad vil ikke falle inn under dette.

Innplasseringer i lønnsystemet som avviker fra bestemmelsene i avtaleverket skal legges fram for lønnsutvalget.

Seksjonene kan benytte stipender og andre økonomiske ordninger som rekrutteringstiltak, f.eks for å rekruttere nyutdannede fagpersoner. Tiltakene drøftes med rådmannen før iverksetting.

6. Særskilte forhandlinger.

Det kan i tillegg tas opp forhandlinger i hht HTA 4A2, 4A3 og 5.3 utenom de årlige lokale 4.1 og 5.2 forhandlingene.

7. Tidsavgrensede lønnstillegg.

7.1. Funksjonslønn.

Funksjonslønn er tidsavgrensede lønnstillegg for spesielle oppgaver. Tillegget opphører når oppgaven opphører. Forhandlinger om funksjonslønn for grupper av ansatte eller enkeltpersoner inngår ikke i 4A1 eller 5.2 forhandlingene, men gjennomføres som 4A2 eller 5.3 forhandlinger.

Oppgavene kan være:

- Lovpålagte oppgaver (f.eks kontaktlærerfunksjon i grunnskolen)
- Spesielle ansvarsområder i kommunen (f.eks IKT- ansvarlig i grunnskolen)
- Veileder eller instruktøransvar (f.eks for lærlinger eller i De utrolige årene)
- Særlige utfordringer i jobben (f.eks prosjektledelse ved siden av ordinær jobb).
- Evt. andre forhold etter drøftinger med fagforeningene

7.2. Seniortillegg.

Ved fylte 62 år kan lønnen vurderes for å motivere til fortsatt yrkesaktivitet. Seniorer kan vurderes for økt lønn både mht resultater og mht særskilt seniortillegg. Det forhandles ikke om seniortiltakene, jfr arbeidsreglementets § 13.