



Saltdal kommune

Vår ref
2010/746

Saksbehandler
Lars Skjelstad, tlf.: 75 68 20 20

Dato
01.10.2010

LØNNSPOLITISK PLAN

for

SALTDAL KOMMUNE i perioden 1.5.2010 – 1.5.2012

Vedtatt i kommunestyresak 50/10, 29.09.10

INNHOOLD

1.	INNLEDNING	side	2
2.	UTVIKLINGSTREKK OG RAMMEVILKÅR	side	3
	2.1 Økonomi	side	3
	2.2 Organisatoriske forhold	side	3
	2.3 NAV kontor	side	4
	2.4 Alders sammensetning	side	4
	2.5 Deltidsproblematikken	side	4
	2.6 AFP og andre tidlig pensjonsordninger	side	4
	2.7 Avtaleverket	side	5
	2.8 Lønns glidning for ledere	side	5
	2.9 Sentrale føringer for lokale forhandlinger i 2010/2011	side	5
	2.10 Individualisering	side	6
3.	UTFORDRINGER	side	6
	3.1. Nyrekruttering	side	6
	3.2. Seniorpolitikk	side	7
	3.3. Deltidsproblematikken	side	7
	3.4. Lederlønn	side	8
	3.5. Krav til omstilling	side	8
	3.6. Kompetanse	side	8
	3.7. Likelønn	side	8
4.	MÅL FOR LØNSPOLITIKKEN	side	8
5.	PROSESSARBEID OG ANSVARSFORDELING I LØNSFASTSETTINGEN	side	9
	5.1 Overordnet strategiarbeid	side	9
	5.2 Lønns politisk drøftingsmøte	side	9
	5.3 Lønnsfastsetting ved nyansettelse	side	9
	5.4 Lokale lønnsforhandlinger	side	9
	5.5 Leders ansvar i lønns politikken	side	10
6.	LØNSPOLITISKE VURDERINGSKRITERIER	side	10
	6.1 Innledning	side	10
	6.2 Kriterium 1 - Ansvar	side	11
	6.3 Kriterium 2 - Kompetanse	side	11
	6.4 Kriterium 3 - Innsats og resultatoppnåelse	side	11
	6.5 Kriterium 4 - Markedssituasjonen	side	12
	6.6 Kriterium 5 - Likelønn	side	12
	6.7 Kriterium 6 - Seniorpolitikk	side	12
7.	VARIGHET/RULLERING	side	12

1. INNLEDNING

Lønns politisk plan rulleres nå for 6. gang. *Lønns politisk plan uttrykker kommunens prinsipielle holdning til viktige arbeidsgiver politiske spørsmål og angir virkemidler i arbeidet med å oppnå målene for lønns politikken.* Lønns politisk plan har vist seg som et nyttig og ikke minst

forutsigbart redskap ved lønnsfastsetting i forbindelse med nyansettelser og lokale lønnsforhandlinger.

Lønn er et av de viktigste arbeidsgiverpolitiske redskapene, og et viktig virkemiddel i arbeidet med å realisere prioriterte kommunale mål. I dette perspektivet blir lønn en investering og ikke bare en nødvendig utgiftspost.

Lønn som arbeidsgiverpolitiske virkemidler må vurderes i sammenheng med andre tiltak som for eksempel faglig og personlig utvikling, miljøfremmende tiltak, meningsfylt arbeidsinnhold og karriereutvikling. Lønns- og arbeidsgiverpolitikken dreier seg derfor om hvilke verdier, holdninger og handlinger vi lar komme til uttrykk overfor arbeidstakerne i det daglige arbeidet.

2. UTVIKLINGSTREKK OG RAMMEVILKÅR

2.1 Økonomi

Saltdal kommune sliter fortsatt med svak økonomi. Regnskapet for 2009 gikk i balanse, men det skyldes endringer i regnskapsforskriftene og ikke en bedring av den økonomiske situasjonen.

De siste 10 årene har kommunen vært i en omfattende nedbemanningsprosess, og bare siden 2000 har kommunen nedbemannet driften med over 60 årsverk. Denne reduksjonen synes å ha stagnert og i perioden 2007 til 2009 har det vært en svak økning i antall årsverk. Økningen kan imidlertid tilbakeføres til etablering av tjenestetilbud innen omsorgsenheten som består av salg av tjenester til andre kommuner.

Kravet til tjenesteproduksjon er imidlertid ikke redusert, verken i mengde eller i kvalitet. For å oppfylle dette kravet er vi avhengig av medarbeidere som er motiverte, omstillingsvillige og som arbeider effektivt og rasjonelt.

2.2 Organisatoriske forhold

Fram til 2003 var kommunens administrative apparat organisert etter den såkalte etatsmodellen. Den politiske organiseringen ble endret fra hovedutvalgsmodellen til dagens modell fra 1. januar 2004. Administrativt har vi valgt en variant av to-nivåmodellen. Enhetene omsorg og Saltdal barnehager er imidlertid organisert med tre ledelsesnivåer, mens de øvrige enhetene har to ledelsesnivåer. Enhetene Plan og utvikling og teknisk drift er nylig sammenslått til en enhet. Navnet på den nye enheten er foreløpig ikke avklart. I tillegg er enhetene sofa og helse vedtatt sammenslått fra og med 1. januar 2011. Det betyr at kommunen fra og med 1. januar 2011 har følgende enheter:

- Helse/ Sofa
- Nav
- Røkland skole
- Rognan barneskole
- Rognan ungdomsskole
- Plan og utvikling/Bygg, eiendom og teknisk drift
- Kultur
- Saltdal barnehager

Resultatenhetslederne er delegert omfattende beslutningsmyndighet innefor personalforvaltning og økonomistyring, og omfatter bl.a. myndigheten til å ansette personell og å fastsette lønn ved nyansettelser. Retten til å fastsette lønn etter forhandlinger ligger fortsatt til rådmannen.

2.3 NAV kontor

NAV kontoret i kommunen har vært i operativ drift siden desember 2007. Kontoret omfatter det tidligere trygdekontoret, A-etat og sosialtjenesten fra Sofa. I tillegg overtok det ansvaret for flyktingerettede oppgaver fra administrasjonskontoret.

Nav-kontorene står vi overfor store lønnspolitiske utfordringer. Det er påvist til dels betydelige lønnsforskjeller mellom kommunalt ansatte og statlig ansatte ved det lokale Navkontoret. De sentrale tariffpartene har uttrykt at det er partenes mål å rette opp utilsiktede lønsmessige skjevheter. Dette arbeidet er allerede igangsatt, men det gjenstår fortsatt en del før skjevhetene er rettet opp.

2.4 Alderssammensetning.

Gjennomsnittsalderen på ansatte i kommunen er omlag 50 år, og vi har et betydelig antall ansatte som raskt nærmer seg pensjonsalderen. Enkelte grupper har en bekymringsvekkende høy gjennomsnittsalder. For eksempel er 26% av våre hjelpepleiere og omsorgsarbeidere 56 år eller eldre. På landsbasis utgjør denne gruppen bare 17% av de ansatte.

I løpet av perioden 2010 – 2014 vil mer enn 100 arbeidstakere få rett til å gå av med pensjon. Svært mange av disse arbeider i grunnskolen og i omsorgsyrkene. Det er derfor grunn til å frykte at vi i løpet av relativt kort tid kommer til å stå overfor en formidabel rekrutteringsutfordring. Utfordringen blir ikke mindre av at søkingen til de utdanningsinstitusjonene som utdanner flere av de yrkesgruppene vi behøver er gått drastisk ned. Dette forholdet gjenspeiles blant annet i at vi nå har langt færre søkere til sommerjobber i omsorg enn hva vi opplevde tidligere.

2.5 Deltidsproblematikken

Kommunen har et betydelig antall deltidsansatte. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunen er ca 80% stilling. I omsorgsyrkene og blant kvinnelige arbeidstakere er imidlertid gjennomsnittlig stillingsstørrelse lavere. På tross av at vi har lagt betydelig innsats i å redusere omfanget av ufrivillig deltid de siste årene, synes det likevel ikke som at dette arbeidet har gitt de resultatene vi ønsker. Deltidsproblematikken er nært knyttet til helgearbeid. De fleste av turnusarbeiderne i omsorgsenheten arbeider hver tredje helg. Erfaringer og beregninger viser en nær sammenheng mellom frekvensen av helgearbeid og stillingsstørrelse. I tillegg er grunnbemanningen flere steder redusert de senere årene. Nøkkelen til å oppnå resultater her synes derfor å ligge i to forhold: For det første må ansatte akseptere hyppigere helgearbeid. For det andre må grunnbemanningen økes. Det første krever økt velvilje fra de ansatte. Det andre krever bedre økonomi.

2.6 AFP og andre tidligpensjonsordninger

Antallet ansatte som benytter seg av AFP er redusert de siste årene. Vi tror det skyldes flere forhold. For det første har vi tatt i bruk tiltak som motiverer de ansatte til å fortsette i jobb fremfor å fratrukke seg pensjon. Alle over 62 år kan redusere stillingen sin uten lønnsreduksjon, jfr. seniorpolitisk plan. I tillegg har store grupper ansatte, hovedsakelig i omsorgsyirket, mulighet til å ta ut tidligpensjon fra KLP i kombinasjon med deltidsarbeid. Begge disse ordningene er hyppig benyttet av ansatte. Fra 1. januar 2011 iverksettes statlig tidligpensjon som gjør det mulig å ta ut folketrygdpensjon og likevel fortsette i arbeid. Dette viser hvor viktig det er å ha en seniorpolitikk som motiverer ansatte til å stå i jobb lengre.

Det er imidlertid ikke nok å føre en arbeidsgiverpolitikk som ivaretar hensynet til senioren. Det framtidige arbeidskraftbehovet må først og fremst dekkes gjennom å rekruttere yngre arbeidstakere. I et stadig strammere arbeidsmarked må vi evne å framstå som en attraktiv arbeidsgiver. Unge velutdannede søkere til ledige stillinger har i stigende grad krav utover de rent lønsmessige. For disse er forhold som karrieremuligheter, kompetanseutvikling, fleksible

arbeidstidsordninger og meningsfylt arbeid viktige vurderingskriterier. *I tillegg bør kommunen i enda større grad satse på lærlingeplasser som virkemiddel i arbeidet med å sikre den framtidige rekrutteringen.*

2.7 Avtaleverket.

Hovedtariffavtalen har et tydelig ”rammepreg”, og kommunene har fått stor frihet til å føre sin egen lønnspolitikk, tilpasset aktuelle lokale utfordringer. Det gir oss helt andre muligheter til å ta i bruk de løsningene som passer best på de utfordringene vi stilles ovenfor.

Arbeidstakerorganisasjonene har til dels svært ulike krav til hvilken lønnspolitikk som skal føres. LO kommune, først og fremst representert ved Fagforbundet og Unio, vil ha en tariffavtale med normerte stillinger og ber om at mest mulig av den samlede lønnsveksten skal skje gjennom sentrale forhandlinger. På den andre side av akse finner vi Akademikerne og Nito, som mener at mest mulig av lønnsveksten skal avtales lokalt. Lønnspolitikken må ta hensyn til spennvidden i organisasjonens holdninger og tilpasses dette.

Hovedtariffavtalen skiller de ansatte i ulike grupper, dels basert på organisasjonstilhørighet og dels på bakgrunn av funksjon. Ansatte som får sin lønn regulert gjennom Hovedtariffavtalens kap. 4 følger et minstelønnsystem der lønn utover minstelønn forutsettes gitt gjennom lokale forhandlinger. For ansatte som følger kap. 5 i Hovedtariffavtalen gjelder at all lønnsregulering etter nyansettelse skal skje gjennom lokale forhandlinger. Lønnsregulering til ledere skal skje etter lokale forhandlinger.

Dette forholdet kommer svært tydelig til uttrykk ved tariffoppgjøret i 2010. Partene kom ikke til enighet gjennom forhandlinger. Først etter den mest omfattende streiken i Norge på flere ti-år og lang tids meglings har vi nå en godkjent tariffavtale for perioden 1. mai 2010 – 30. april 2012. Dette oppgjøret har resultert i ulike virkningstidspunkt, mer eller mindre avhengig av organisasjonstilhørighet og hvilket kapittel i Hovedtariffavtalen stillingen tilhører.

2.8 Lønnsglidning for ledere

Nyansatte ledere uten ledererfaring får vanligvis lavere lønn enn ledere som har noen års erfaring i lederstillingene. Det begrunnes med at de mangler erfaring og at de i løpet av en tid i stillingen vil utvikle seg og bli bedre ledere. Dette gjelder både enhetsledere og ledere på lavere nivå. Ved de seneste lokale oppgjørene har alle lederne på samme nivå fått like stort prosentvis tillegg i lønna. Ved å føre en slik politikk vil nyansatte ledere aldri nå opp i samme lønn som mer erfarne leder. Det er eksempler på at ledere med samme ansvars og arbeidsområde har opp til 50.000 i lønnsforskjell. Det er derfor viktig at vi etablerer en strategi som løser denne utfordringen. Det er flere måter å gjøre dette på. Blant annet kan det etableres en ordning med lønnsglidning for lederne, på linje med ansiennitetsopprykkene vi finner blant stillingene med definert minstelønn i kap. 4.

2.9 Sentrale føringer for lokale forhandlinger i 2010/2011

2.9.1. Likelønn

Begrepet likelønn har stått i fokus ved tariffoppgjøret i 2010. Likelønn er ikke et entydig begrep. Det kommunale lønnsystemet lønner kvinner og menn i samme stilling likt. I det perspektivet har vi likelønn i Saltdal. Hovedtariffavtalen lønner imidlertid ikke ansatte med like lang utdanning og likeverdig arbeid likt. Lærere med tre-årig høyskoleutdanning har f. eks. nesten 40.000 høyere minstelønn enn førskolelærere med like lang utdanning. Ingeniører med 3-årig høyskoleutdanning lønnes nesten 40.000 høyere enn sykepleiere med like lang utdanning. Det siste forholdet må vi som selvstendig arbeidsgiver ta ansvaret for.

Tariffoppjøret i 2010 gir en noe større prosentvis økning i minstelønnsnivå for stillinger med krav om høyskoleutdanning enn for ufaglærte og faglærte stillinger. Prosentvis øker grunnlønnsnivået mest for stillingene med krav om lengst utdanning. Dette gjelder for eksempel spesialsykepleierstillinger og stillinger med krav om masterutdanning.

Andre sentralt bestemmelser som retter seg mot likelønnsproblematikken er:

- Kvinner skal ha en større andel av potten til lokale forhandlinger enn det deres relative andel av antallet årsverk i kommunen tilsier.
- Kvinner i lederstillinger skal prioriteres

2.9.2 Økt vektlegging av kompetanse

Tariffavtalene for periodene 2008 – 2010 og 2010-2012 har tydelige føringer på utformingen av den lokale lønnspolitikken. Her legges det vekt på den rolle lokale forhandlinger skal ha i arbeidet med å rekruttere og beholde kompetente arbeidstakere på alle nivåer i organisasjonen.

Partene er enige om at kompetanse skal tillegges stor betydning som vurderingskriterium i forbindelse med fastsetting av lønn, både ved nyansettelse og ved lokale forhandlinger. Kompetanse er i denne sammenheng definert som: ”Formell fag- og lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller realkompetanse, blant annet gjennom tildelte oppgaver/arbeidsområde.”

Sammenhengen mellom ervervet kompetanse og lønn er i Hovedtariffavtalen uttrykt slik: ”De lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og motivere arbeidstakere på alle nivåer og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevende tiltak som er gunstig med sikte på likestilling mellom kjønnene.”

Det er bestemt at 0.25% av lønsmassen settes av til forhandlinger som skal knyttes til kompetanse. Dette gjelder de forhandlingene som har virkningsdato 01.01.2011. Her peker partene på forhandlingsprotokollen av 2008 der det ble satt en veiledende norm på kr. 20.000 for ett års videreutdanning og/eller vurdert realkompetanse.

2.10 Individualisering.

I de senere år er en økende andel av den samlede lønnsveksten gitt på grunnlag av individuelle personvurderinger. Individuell lønnsfastsetting har som grunnleggende forutsetning at forskjell er rettferdig dersom den er saklig begrunnet. I motsetning til det tidligere lønssystemet som ensidig fokuserte på objektivt målbare forhold som utdanning, ansiennitet og formelt ansvar, bygger individuell lønnsfastsetting i tillegg på forhold som innsats og resultater.

3. UTFORDRINGER

3.1 Nyrekruttering.

Saltdal kommune registrerer allerede nå betydelige problemer med å få søkere til ledige stillinger. Dette gjelder stillinger på alle nivå i organisasjonen. Samtidig øker gjennomsnittsalderen blant ansatte faretruende. *Den største enkeltgruppen av ansatte i kommunen, hjelpepleiere og omsorgsarbeidere, utgjør om lag 40% av alle ansatte i kommunen. Over 26% av denne gruppen er 56 år og eldre. Bare 3 andre kommuner i Nordland har en høyere andel 56+ enn Saltdal. Beregninger vi har gjort viser et årlig nyrekrutteringsbehov på 18 nye omsorgsarbeidere årlig i årene som kommer.*

Som et ledd i gjennomføring av samhandlingsreformen kan det synes nødvendig å rekruttere ulike grupper fagpersonel.

Saltdal kommune må derfor føre en lønnspolitikk som bidrar til at kommunen til enhver tid har en bemanningssammensetning som er kapasitetsmessig og kompetansemessig i stand til å løse oppgavene. Det vises for øvrig til pkt. 2.3 i dette dokument. I den forbindelse vil det være nødvendig å utarbeide oversikt over antatt kompetansegap i et 10-års perspektiv.

3.2 Seniorpolitikk

En stor andel av de ansatte i kommunen får rett til å gå av med AFP eller annen tidligpensjon i løpet av de nærmeste årene. Utviklingen de senere årene viser at en stigende andel av aldersgruppen 62+ tar ut AFP eller annen tidligpensjon i stedet for å fortsette i jobb. Seniorarbeidstakere representerer en verdifull ressurs for kommunen, og de har kunnskap og erfaring som kommunen har stort behov for i årene framover.

Det er en uttrykt målsetting for kommunen at flest mulig ansatte som ellers har rett til pensjon skal velge å forlenge sin yrkesaktive karriere fremfor å gå av med pensjon.

Seniorpolitisk plan, som ble vedtatt i 2008 inneholder en rekke tiltak som motiverer ansatte til å fortsette i arbeid framfor å gå av med pensjon. Det er ikke tvil om at planen har bidratt til at flere ansatte nå velger arbeid framfor pensjon. Mange av disse velger å kombinere deltidsstilling med delpensjon. Seniorpolitisk plan skal rulleres i løpet av 2010. Fra og med 2011 innføres ny folketrygdfinansiert tidligpensjon. Denne ordningen tillater full fleksibilitet i kombinasjon av pensjon og arbeid, og vil forhåpentligvis føre til at langt flere vil velge å stå i arbeid ut over fylte 62 år.

3.3 Deltidsproblematikken

Mange ansatte i kommunen går i ufrivillig deltid. De får ikke en stillingsstørrelse som gir dem en forutsigbar inntekt som er så stor at de kan leve av den. Dette gjelder ikke minst yngre kvinnelige arbeidstakere i omsorgsyrkene.

i 2007 ble det satt i gang et arbeid i kommunen for å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Kommunestyret har godkjent prosessplanen, og vi forventer at dette arbeidet skal gi positive effekter både på kortere og lengre sikt. I løpet av 2008 og 2009 er en rekke deltidsansatte, først og fremst i omsorgsenheten, gitt større stillingsprosenter. Vi kan på ingen måte si at vi er i mål, men vi opplever at vi har oppnådd viktige resultater på veien.

Det er også viktig å prøve ut nye arbeidstidsordninger. Ikke minst i forbindelse med at det fra 1. januar 2011 innføres kortere ukentlig arbeidstid for ansatte som går i tre-skiftsordninger. Vi har foreløpig ikke oversikt over hvor stort omfang dette får i Saltdal. Dette arbeidet skal startes opp over sommerferien.

*Som et ledd i arbeidet med å redusere ufrivillig deltid har to arbeidsplasser i kommunen gjennomført ordninger med **forhandlingsturnus** eller **ønsketurnus** som det også blir benevnt.*

3.4 Lederlønn

Lederstillinger som inngår i Hovedtariffavtalens kap. 3.4.1 og 3.4.2 er ansatt med utgangspunkt i individuelle lederavtaler. Lederavtalene forutsetter at det defineres individuelle resultatmål for den enkelte leder som omfattes av ordningen, og at denne inngår som en del av den årlige lønnsvurderingen for den enkelte leder.

Ledere skal lønnes over høyeste minstelønnsnivå for dem de er satt til å lede.” Denne bestemmelsen har i utgangspunktet bare tariffmessig gyldighet i forhold til arbeidstaker og ledere i kap. 4, men det er naturlig i gi den overføringsbetydning for ledere i kap. 5. og 3.4. *Det vises for øvrig til det som er nevnt om lønnsglidning for leder under pkt. 2.7 tidligere i dette dokument. I tariffoppgjøret for perioden 2010-2012 er det bestemt at kvinnelige ledere skal prioriteres.*

3.5 Krav til omstilling

Kommunesektoren er i stadig utvikling og de ansatte møter kontinuerlig krav til omstilling og endring. Organisatoriske endringer og endringer i den enkeltes ansvars- og arbeidsområde stiller kommunen og den enkelte medarbeider overfor betydelige utfordringer.

Lønns- og arbeidsgiverpolitikken må derfor utformes slik at den motiverer ansatte til å påta seg nye og endrede oppgaver.

3.6 Kompetanse

Tariffavtalen for perioden 2010 – 2012 viderefører vektleggingen av kompetanse som kriterium ved lønnsfastsetting. I riksmeklingsmannens møtebok heter det bl.a: ”Lønnstillegg for ansatte som gjennomfører tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. Det vises til Meklingsmannens møtebok fra 2008 om kompetansekartlegging m.v. med angivelse av følgende norm: ”Om lag kr. 20.000 for ett års relevant videreutdanning og/eller vurdert realkompetanse”.

Her har partene ikke bare pekt på hva som skal til for at videreutdanningen og/eller realkompetansen skal telles med, men den angir også verdien av tillegg som gis.

Vinteren 2009/2010 gjennomførte vi en kompetansekartlegging blant så godt som samtlige ansatte i kommunen. Resultatet fra denne kartleggingen vil legges til grunn for det arbeidet vi skal i gang med i tilknytning til lokale forhandlinger høsten 2010.

3.7 Likelønn

Tariffavtalen for perioden 2010 – 2012 slår fast at kvinner skal ha en større andel av potten enn det kvinners andel av antallet årsverk i kommune skal tilsi. Dette gjelder potten til forhandlinger etter kap. 4.A.1. Tilleggene kan enten gis som individuelle tillegg, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønsmessige tiltak som fremmer likestilling i kommunen. Kvinner i lederstillinger skal prioriteres.

4. MÅL FOR LØNSPOLITIKKEN

- Saltdal kommunes lønnspolitikk inngår som en integrert del av kommunens overordnede arbeidsgiverpolitikk, og skal medvirke til at kommunen er i stand til å realisere de mål og strategier de folkevalgte organer til enhver tid bestemmer.
- Lønnspolitikken skal sikre at lønnsfastsettingen tar utgangspunkt i den enkelte stillingsfunksjon og medarbeiderens kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Lønnspolitikken skal medvirke til at arbeid av lik verdi lønnes likt, uavhengig av kjønn.

- Lønnspolitikken skal bidra til at Saltdal kommune er i stand til å rekruttere, beholde og utvikle arbeidstakere i forhold til de oppgaver som skal løses og i konkurranse med andre virksomheter.
- Lønnspolitikken skal være kjent, synlig og basere seg på en dialog mellom ledere, tillitsvalgte og medarbeidere.

5. PROSESSARBEID OG ANSVARSFORDELING I LØNSSFASTSETTINGEN

5.1 Overordnet strategiarbeid.

Rådmannen utarbeider forslag til lønnspolitiske strategier i tilknytning til KS' årlige strategihefte. Rådmannens forslag behandles av Formannskapet. Formannskapets vedtak danner grunnlag for kommunens innspill i tilknytning til det årlige strategimøtet i regi av KS. Formannskapets innspill bør inneholde følgende tema:

- Økonomiske rammer for oppgjøret
- Endringer i Hovedtariffavtale
- Justering av minstelønnsnivå
- Kriterier for individuell lønnsvurdering

5.2 Lønnspolitisk drøftingsmøte

Det skal gjennomføres lønnspolitisk drøftingsmøte mellom Saltdal kommune og arbeidstakerorganisasjonene minst en gang årlig.

Møtene skal omhandle kommunes lønns- og arbeidsgiverpolitikk i vid forstand og gi innspill til arbeidet med lønnspolitisk plan, herunder gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger. Til møtet skal Saltdal kommune legge fram tallmateriale som viser lønnsutviklingen fordelt på stillingskategorier og kjønn.

5.3 Lønnsfastsetting ved nyansettelse

Resultatenhetsleder ansetter etter at saken på forhånd er drøftet i enhetens tilsetningsråd. Ved lønnsfastsettelse benyttes som hovedregel stillingens sentralt fastsatte minstelønn. Eventuelt avvik fra minstelønn skal begrunnes særskilt og på forhånd drøftes med rådmann.

Ved lønnsfastsettelse for ansatte som følger bestemmelsene i Hovedtariffavtalens kap. 5, fastsettes lønn ved nyansettelse tilsvarende minstelønn for tilsvarende stilling i kap. 4.

Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning p.g.a. spesiell kompetanse /spisskompetanse, rettetstilling eller andre særskilte forhold.

5.4 Lokale forhandlinger

Før lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kap. 3.4.1/3.4.2, kap. 4.A.1 og kap. 5.2 skal formannskapet drøfte lokale lønnsforhandlinger.

Lokale lønnsforhandlinger føres etter følgende forhandlingshjemler i Hovedtariffavtalen:

Hjemmel	Hvem omfattes	Når kan det forhandles	Hvem forhandler og godkjenner
HTA kap. 3.4.1a.	Rådmann Assisterende rådmann	<u>Ikke forhandlinger.</u> Lønn fastsettes etter drøftinger	Forhandlingsutvalg sammensatt av ordfører, varaordfører og ett medlem av f.skapet/opposisjon
HTA kap. 3.4.2	Resultatenhetsledere, økonomisjef og personalsjef	Skal forhandles en gang årlig	Rådmann
HTA kap. 4.A.1	Alle ansatte i HTA kap. 4	Når partene sentralt bestemmer det	Rådmann eller de(n) rådmannen bemyndiger
HTA kap. 5.2	Alle ansatte i HTA kap 5	Skal føres en gang årlig	Rådmann eller de(n) rådmannen bemyndiger
HTA kap. 4A2, 5.3 og 4A3	Alle ansatte i kap. 4 og kap. 5	Når særskilte vilkår er oppfylt	Rådmann eller de(n) rådmannen bemyndiger

5.5 Leders ansvar i lønnspolitikken.

En differensiert lønnspolitikk krever en løpende dialog mellom leder og medarbeider. Ledere med et personalansvar har ansvar for å formidle ut enhetens mål, planer og satsingsområder, og de krav og forventninger kommunen har til den enkelte ansatte.

Leder og medarbeider skal i samarbeid klarlegge individuelle arbeidsmål basert på enhetens virksomhetsplan og andre styringsdokumenter for enhetens virksomhet. Slike samtaler bør minimum gjennomføres en gang årlig. Det vises for øvrig til bestemmelsene om Lønnssamtale i Hovedtariffavtalens kap. 3, pkt 3.2.2.

Lederens rolle blir sentral i vurdering av medarbeidernes lønn. Et rammepreget avtaleverk uten sentralt vedtatte virkemidler stiller større krav til lederne. Lederne må akseptere at medarbeiderne er forskjellige og at det blir en sterkere kobling mellom lønn og den enkeltes prestasjoner og oppnådde resultater. Dette betyr at ”like” stillinger kan belønnes forskjellig.

Utgangspunktet for vurderingen er den generelle innledende merknaden til kap. 4 B.3 i Hovedtariffavtalen der det står: ” Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, den ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

6. LØNSPOLITISKE VURDERINGSKRITERIER

6.1 Innledning

Ved lønnsfastsettelsen skal det tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, myndighet, innsats og resultatoppnåelse, samt behovet for å rekruttere og/eller beholde arbeidstakere.

Lønnsvurderingen baserer seg på to hovedelementer, nemlig en stillingsdel og en persondel. Begge elementene skal vurderes av nærmeste leder i tilknytning til rekruttering til ledige stillinger og lokale forhandlinger.

6.2 Kriterium 1. - Ansvar

Ved nyansettelse og lokale forhandlinger skal det ved lønnsfastsettelsen tas hensyn til stillingens ansvarsområde. Ved lokale forhandlinger skal det tas hensyn i endringer i ansvarsområde som følge av organisatoriske endringer, økt selvstendighet og personlig utvikling utover det som normalt kan forventes.

Midlertidige endringer i ansvars- og oppgaveområde kan gi grunnlag for midlertidige lønnsøkninger.

6.3 Kriterium 2 - Kompetanse

Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Med kompetanse menes i denne sammenheng arbeidstakers formelle utdanning, praktiske og sosiale ferdigheter, holdning til jobben og evne til å løse oppgavene.

Endringer i arbeidstakers kompetansenivå skal tas med i lønnsvurderingen dersom den er relevant og brukes i jobben.

6.4 Kriterium 3 - Innsats og resultatoppnåelse

Innsats og resultater er vanskelig å måle med objektiv nøyaktighet. Innsats og resultat lar seg heller ikke like lett relatere til konkrete handlinger og til bestemte personer. Den enkeltes mulighet for innsats og dermed også måloppnåelse begrenses (og styrkes) av bl.a. andre personer, økonomiske ressurser og disponibel tid.

Valget av relevante innsatsfaktorer og resultatområder må relateres til hver enkelt stillings egenart og vurderes i forhold til dette.

Utfordringen for lederne og de tillitsvalgte er å komme fram til hvilke egenskaper som er viktige å vurdere i forhold til den enkelte stilling og vurdere den enkelte medarbeider i forhold til disse. Følgende generelle egenskaper kan legges til grunn for vurdering av de fleste stillinger og personer:

<u>Samarbeidsorientert</u>	Viser vilje og evne til å finne omforente løsninger ved å involvere andre medarbeidere, gjerne på tvers av fag- og enhetsgrenser og overfor eksterne bidragsytere.
<u>Tjenesteytende</u>	Gir god kvantitativ- og/eller kvalitativ tjenesteyting basert på faglig innsikt og kunnskap om arbeidsfeltet.
<u>Produktiv</u>	Arbeider raskt og effektivt og ”får unna” oppgavene uten unødige forsinkelser
<u>Utviklingsorientert og nytenkende</u>	Kommer med ideer og forslag om nye arbeidsmetoder- og rutiner, forenklinger, forbedringer, bruk av ny teknologi o.l.
<u>Miljøstimulerende</u>	Markerer seg ved å bidra aktivt til trivsel og glede på arbeidsplassen for dermed å skape et godt arbeidsmiljø.
<u>Serviceinnstilt og brukerorientert</u>	Yter god og respektfull service i jobben overfor brukere, medarbeidere og eksterne omgivelser

Ovennevnte vurderingskriterier er ikke uttømmende. Hver enkelt stilling/stillingstype må vurderes for seg og det må velges innsats/resultatområder i samarbeid med de tillitsvalgte.

6.5 Kriterium 4. - Markedssituasjonen

Lønn kan defineres som prisen på den tilgjengelige arbeidskraften. Saltdal kommune har som målsetting å kunne rekruttere og beholde kvalifisert medarbeidere på alle områder. Kommunen må derfor kunne bruke lønn som et aktivt virkemiddel når det oppstår markerte problemer med å beholde, og/eller rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

6.6 Kriterium 5 - Likelønn.

Saltdal kommune har som utgangspunkt at arbeid av lik verdi skal lønnes likt, uavhengig av kjønn. Av dette følger at stillinger med krav om utdanning av lik lengde i utgangspunktet skal lønnes likt.

De lokale lønnsforhandlingene må brukes som et redskap i arbeidet med å nå denne målsettingen.

6.7 Kriterium 6 - Seniorpolitikk

Seniorarbeidstakere representerer en viktig og verdifull ressurs for Saltdal kommune. For å sikre tilgangen på kvalifisert arbeidskraft i framtiden, er kommunen avhengig av at den gjennomsnittlige pensjonsalderen blant kommunens ansatte øker. Lønnspolitikken skal derfor utformes lik at den motiverer ansatte til å fortsette i jobb fremfor overgang til pensjon. Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens krav om individuell tilrettelegging.

Som et ledd i arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at flere eldre arbeidstakere velger å fortsette i jobb i stedet for å ta ut tidligpensjon, ønsker Saltdal kommune derfor å følge opp arbeidet med seniorpolitisk plan.

7. VARIGHET/RULLERING

Lønnspolitisk plan gjelder fra 1. mai 2010 til og med 30. april 2012