



Del I

Lønnspolitisk plan for Eigersund kommune



Gjelder for: Alle ansatte

Vedtatt av: Del I: Formannskapet/Del II: Kommunedirektør

Dato: 28.11.2018 | **JpID:** 18/34735 (del I)

Dokumentansvarlig (Enhet): HR/HMS

Revisjonsintervall: Del I: Innen 31.12.2022
Del II: Innen 31.12.2020

Distribusjon: Eigersund kommunes hjemmeside og QM+

Merknad: Lønnspolitisk plan skal presenteres på personalmøte og være godt kjent blant de ansatte

LØNNSPOLITISK PLAN FOR EIGERSUND KOMMUNE

Del I

Virkningsperiode: Evalueres innen utgangen av 2022

Innledning

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte i kommunen. Den lokale lønnspolitikken skal bidra til å skape forutsigbarhet og gi ansatte mulighet til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Eigersund kommunes lønnspolitiske plan er to-delt. Del I inneholder mål og overordnede strategier for den lokale lønnspolitikken og vedtas politisk, mens del II er den utøvende delen med nærmere retningslinjer og kriterier for lokal lønnsfastsettelse. Del II utarbeides etter drøftinger med fagforeningene og fastsettes av kommunedirektøren.

Del I av planen skal være en del av kommunens overordnede arbeidsgiverpolitikk som reguleres gjennom følgende dokumenter:

- Arbeidsgiverstrategi
- Lønnspolitisk plan
- Kommunens prosedyrer/retningslinjer innen personalforvaltning og HMS

Den lokale lønnspolitikken gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid. Arbeidsgiver har ansvar for å ivareta en forsvarlig lønnspolitikk for alle ansatte uavhengig av om arbeidstakerne er organisert eller ikke.

Virkningsperiode

Det har vært lagt opp til å rullere lønnspolitisk plan hvert andre år etter revidering av Hovedtariffavtalen. Dette for å sikre at den lokale lønnspolitikken er i tråd med gjeldende lønns- og forhandlingsbestemmelser.

Ved at det nå legges opp til to-delning av planen, gjøres den overordnede strategiske delen gjeldende for en lengre periode. Del II skal være et mer dynamisk dokument som er tilpasset de utfordringer kommunen til enhver tid står overfor i et konkurrerende arbeidsmarked, og må revideres oftere enn del 1.

Del I Evalueres innen utgangen av 2022.
Revideres før hvis behov for det.

Del II Evalueres minst hvert annet år etter sentralt hovedoppgjør. Planen endres iht. gjeldende lov- og avtaleverk, politiske vedtak og satsningsområder for kommende periode.

Mål

Hovedmål:

Den lokale lønnspolitikken skal bidra til oppnåelse av kommunens mål om å være en attraktiv arbeidsplass med gjennomføringsevne.

Eigersund kommune er en stor arbeidsgiver i regionen og forholder seg til lønnsutviklingen i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt. Kommunens lønnsforhold og lønnsnivå må derfor tilpasses de ulike yrkesgruppene, vedtatte krav til utdanning og kompetanse, i tillegg til lokale forhold og utfordringer. Kommunen skal ikke være lønnsledende, men på enkelte prioriterte områder og/eller stillinger vil kommunen strekke seg langt for å rekruttere og beholde ansatte med ønsket kompetanse. Høy andel av ansatte som nærmer seg pensjonsalder, gjør at Eigersund kommune må erstatte mange medarbeidere de nærmeste årene.

Delmål

- *Lønnspolitikken bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere og ønsket kompetanse i konkurranse med andre arbeidsgivere*
- *Lønnspolitikken endrer seg i tråd med kommunens behov for å levere tjenester av god kvalitet tilpasset brukernes behov og utvikling av nye løsninger (nytenking)*
- *Lønnspolitikken fremmer og ivaretar likestilling mellom kjønnene*
- *Lønnspolitikken virkemidler skal bidra til arbeidstidsordninger som fremmer større stillinger og mer heltid*
- *Lønn gjenspeiler den enkeltes funksjon, ansvar og oppgaver og den ansattes bidrag til å nå*

organisasjonens mål. I forlengelsen av dette vil kommunens verdier om å ha vennlige, kompetente og løsningsorienterte medarbeidere være sentralt

- *Alle ansatte skal ha en lønnsutvikling i tariffperioden, sentralt og/eller lokalt*
- *Faglig karriereutvikling skal gjenspeiles i lønn som et alternativ til en administrativ karrierevei*

Utfordringer ved å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft

Rettferdighet skal være et bærende prinsipp i lønnsproblemer. Rettferdighet i denne sammenheng betyr ikke lik lønn til alle, men at lønnsforskjeller er bygget på et forståelig og akseptert grunnlag. Nødvendige lønnstiltak for å rekruttere – og beholde (spiss)kompetanse, kan i noen tilfeller gi større lønnsforskjeller enn det som har vært vanlig både innad i og mellom avdelinger. Noen typer kompetanse er særlig markedsutsatt og vanskelig å få tak i, og vil kunne føre til at det oppstår lønnsforskjeller. Strategien for å håndtere slike lønnsforskjeller må være å fremstille årsakene gjennom informasjon, åpenhet og dialog med de ansatte gjennom de tillitsvalgte.

I stedet for ensidig å tilby høyere lønn til personer en ønsker å rekruttere, kan arbeidsgiver som et alternativ i enkelte tilfeller, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innen 12 måneder etter tilsetning. Dette som et tiltak for å sikre riktig lønns plassering sett i sammenheng med resultatet av lokalt/sentralt lønnsoppgjør, den enkeltes kompetanse og utøvelsen av arbeidet. Ny lønnsfastsettelse skal drøftes med aktuell fagforening.

Ledere

For å ha et godt omdømme som arbeidsgiver er vi avhengige av å rekruttere, utvikle og beholde dyktige ledere. God ledelse har stor

betydning for de ansatte, ressursutnyttelsen og kvaliteten i tjenestetilbudet. Eigersund kommune vektlegger en tillitsbasert ledelseskultur som kjennetegnes av ledere som opptrer med tydelighet, integritet og en åpen kommunikasjon som involverer medarbeiderne.

Kjennetegn ved god ledelse er en leder som:

- har strategiske evner, samt evne til å planlegge, prioritere og se fremover
- er tilstedeværende, tydelig og forutsigbar med god etisk standard
- har evne til å gjennomføre, støtte og stille krav til sine ansatte
- legger til rette for kunnskapsdeling, gir rom for kreativitet, utvikling og refleksjon
- skaper gode relasjoner i og utenfor organisasjonen

Lønnspolitikken må innrettes mot å bygge opp under god ledelse. Hovedtariffavtalen har bestemmelser som legger visse føringer for vurdering av lederlønn. Ellers vil etterspørsel, marked, behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft, lønnsnivå og lønnsrelasjoner internt i kommunen til enhver tid være premissgivere.

I samarbeid med fagforeningene vil det bli utarbeidet vurderingskriterier som skal legges til grunn ved lønnsfastsettelse for ledere. Disse vil fremgå av del II av lønnspolitisk plan.

Leders rolle ved lønnsfastsettelse

Ledere med delegert personalansvar har ansvar for å:

- gjøre lønnspolitisk plan kjent i virksomheten
- bidra med innspill til satsningsområder og kriterier, og gjøre dem kjent for de ansatte når disse er vedtatt
- gjennomføre medarbeider- og lønnsamtaler
- gi innspill til ønsket prioritering ved lokale forhandlinger via egen kommunalsjef

Likelønn

Den lokale lønnspolitikken skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement. Med likelønn menes at lønnen skal fastsettes etter kjønnsnøytrale kriterier og normer, og at kvinner og menn vurderes på en likeverdig måte etter de samme kriteriene. Ved lokale forhandlinger skal partene drøfte likelønn, og være opptatt av hvilke konsekvenser tiltak og prioriteringer har for både kvinners og menns lønn. Lønnsforskjeller som har sin årsak i kjønn skal ikke forekomme.

Kompetanseutvikling

Den lokale lønnspolitikken skal motivere til kompetanseutvikling, og bidra til å gi en naturlig sammenheng mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. God tjenesteproduksjon og kommunens omdømme avhenger av at medarbeidernes kompetanse brukes på en best mulig måte. Mulighet for faglig og personlig utvikling er viktig for å skape stolte og myndiggjorte ansatte.

Kompetansebehovet defineres av virksomhetens oppgaver, tjenesteutvikling og drift. Ledere har et særskilt ansvar for å vurdere og synliggjøre kompetansebehovet på kort og lang sikt innen sitt område. Dette skal nedfelles i virksomhetens kompetanseplan.

Ekstra lønn er et virkemiddel for å stimulere ansatte til å øke sin kompetanse. For kompetanse som er relevant og som nyttiggjøres i arbeidet, vil fullført etter-/videreutdanning inngå som element i lønnsvurderingen. Lønnsuttelling gis i form av et kompetansetillegg som inngår i årslønnen eller ved ny stillingskode som gir en høyere lønn.

Del II av lønnspolitisk plan inneholder en nærmere beskrivelse av kommunens system for å gi lønnsmessig uttelling for kompetanse.

Alternative karriereveier

Det finnes ulike karriereveier innen ulike fagområder. Virksomhetens oppgaver avgjør hvilke mulige karriereveier som finnes. I tillegg til lederstillinger kan for eksempel prosjektstillinger, fagansvar eller ansvar for særskilte funksjoner være karriereveier for ansatte. Det kan gis tillegg for tidsavgrensede oppgaver eller funksjoner. Eigersund kommune ønsker å legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter gjennom bytte av stilling internt i kommunen.

Heltid

Forskning viser at heltid gir bedre effektivitet, høyere kvalitet for brukerne og et bedre arbeidsmiljø. For at kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass i fremtiden er det viktig å arbeide målrettet for å skape en kultur for å arbeide heltid. Den lokale lønnspolitikken skal bidra til å motivere til mer heltid, og i de lønnspolitiske drøftingsmøtene skal partene diskutere mulige virkemidler som kan stimulere til større stillinger og mer heltid.

Ansiennitet

Som hovedregel gjelder Hovedtariffavtalens minimumsbestemmelser for ansiennitetsberegning. Det kan gjøres unntak fra hovedregelen for enkelte vanskelig rekrutterbare stillinger eller grupper, ved at det gis tilleggsansiennitet for å kunne tilby høyere lønn.

Administrasjonen vurderer nærmere hvilke stillinger/grupper som det av rekrutteringshensyn bør gjøres unntak for. Saken skal på forhånd være drøftet med de berørte tillitsvalgte.

Andre personalpolitiske virkemidler

Lønn er ett av flere virkemidler som er til rådighet for å oppnå fastsatte mål. Eigersund kommune ønsker å være en helsefremmende arbeidsplass med stolte og myndige medarbeidere.

I tillegg til målet om konkurransedyktig lønn tilbys ansatte:

- God arbeidsgiverpolitikk
- Spennende og utfordrende oppgaver i et utviklende arbeidsmiljø
- Gode muligheter for kompetanseutvikling
- Treningsavtale
- Gode pensjons- og forsikringsordninger

For å sikre en helhetlig behandling, har Eigersund kommune sentralisert lønnsfastsettelse og lønnsforhandlinger. Kommunaldirektør v/kommunalsjef organisasjon og læring gjennomfører forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 og 5.

Det kan gjøres unntak fra hovedregelen for kommunale foretak (KF). Der daglig leder i et kommunalt foretak selv har ansvar for lønnsforhandlingene, skal det skje i samsvar med Hovedtariffavtalen og kommunens lokale lønnspolitikk.