

LØNNSPOLITISK PLAN FOR BALSFJORD KOMMUNE

01.05.12 – 30.04.14

1. INNLEDNING

Lønnspolitisk plan for Balsfjord kommune ble revidert høsten 2011 og våren 2012. Arbeidsgruppa har bestått av arbeidsgiver v/Kirsten Lieng og arbeidstakerorganisasjonene v/Siri Skaalvik (Akademikerne) og Nina Østerås (Utdanningsforbundet).

Planen gjelder for hovedtariffperioden 2012-2014.

2. ARBEIDSGIVERPOLITIKK

Arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer i sitt forhold til medarbeiderne. Balsfjord kommunes arbeidsgiverpolitikk er blant annet nedfelt i lønnspolitisk plan, kompetanseplan, seniorpolitisk plan, permisjonsreglement med mer.

Arbeidsgiverpolitikken skal være et virkemiddel som bidrar til høy kvalitet på tjenestetilbudet, effektiv ressursbruk, omstillingsevne og et godt arbeidsmiljø.

Arbeidsgiverfunksjonen utøves både på politisk og administrativt nivå. Kommunestyret som kollegium utgjør det øverste arbeidsgiverorgan i kommunen. Den lønnspolitiske planen er et styringsverktøy for dem. Kommunestyret har delegert fullmakter til formannskap, administrasjonsutvalg og rådmannen.

Gjennom den organisasjonsmodell Balsfjord kommune har valgt, utformes og utøves arbeidsgiverpolitikken først og fremst ute på den enkelte enhet. Den lønnspolitiske planen skal dermed være et verktøy for enhetslederne.

Kommunens lønnspolitikk er en del av den samlede arbeidsgiverpolitikken.

3. LOKAL LØNNSPOLITIKK

I henhold til Hovedtariffavtalens kapittel 3, punkt 3.2, har Balsfjord kommune formet sin egen lokale lønnspolitikk.



Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. I etterkant av lokale forhandlinger tar arbeidsgiver initiativ til årlig revidering av lokal lønnspolitikk. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Lønnspolitisk plan muliggjør en individuell avlønning innen de rammer som vår lønnspolitikk setter.

Målene med lønnspolitikken er å:

- motivere til innsats
- motivere til måloppnåelse
- motivere for bedre ressursutnyttelse og kvalitet
- rekruttere engasjert arbeidskraft
- beholde etterspurt kompetanse
- lønne medarbeidere etter ervervet etterspurt kompetanse
- motivere medarbeidere til ny kompetanse og omstilling
- rekruttere og beholde arbeidstakere
- belønne medarbeideres innsats og oppnådde resultater

Kommunen er gjennom hovedtariffavtalen gitt anledning til å utøve en lokal lønnspolitikk, i første rekke i forbindelse med tilsetninger og/eller lokale lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken er basert på:

- Basislønn
- Kvalifikasjoner
- Funksjon
- Innsats/resultat

Lønnspolitikken skal sikre sammenheng mellom lønn og stillingens innhold, kompetanse og innsats.

Kommunen vil bl.a. benytte lønn som et virkemiddel for å rekruttere og beholde kvalifiserte ledere og medarbeidere. Den enkelte leder har et særskilt ansvar for å vurdere, og eventuelt foreslå endringer i lønnsnivået til spesielt konkurranseutsatte stillinger eller stillingsgrupper.

Lønnsfastsetting gjelder kapittel 3, 4 og 5 i Hovedtariffavtalen, med unntak av kapittel 3.4.1 – Lederavlønning toppledere. Lønn fastsettes av rådmannen eller den han bemyndiger.

4. RETNINGSLINJER FOR LOKAL LØNN

4.1. Lønnsfastsetting for stilling og person.



For kapittel 3, 4 og 5 vil kommunen lokalt avtale og fastsette en lønn basert på forhold som stillingens kvalifikasjoner, funksjon, innsats/resultat. For kapittel 4 i HTA danner minstelønnstabellen grunnlag for lønnsfastsettelsen.

4.2. Lokal lønnsvurdering

Når kommunen skal vurdere lønn i forhold til jobben som gjøres, skal enhetsleder delta i lønnsvurderingen. Enhetsleder har best innsikt i den enkeltes arbeid og er den som kan vurdere kvaliteten i det arbeidet som utføres. Dette i forhold til de forventninger eller bestillinger som er gitt den enkelte medarbeider eller tjenestested.

Vurdering skjer innenfor sentrale/lokale rammer.

4.3. Kriterier for lokal lønn

Følgende er hovedelementer i Balsfjord kommunes lokale lønn:

- Minstelønn
- Kvalifikasjoner
- Funksjon
- Innsats/resultat

4.3.1. Minstelønn

Minstelønns plassering iht Hovedtariffavtalen.

4.3.2. Kvalifikasjoner

- Grunnutdanning
- Videreutdanning (formell utdanning med studiepoeng/fagbrev)
- Etterutdanning jfr kompetanseplanens formuleringer
- Utvikling av egen kompetanse i tråd med tjenestens behov
- Erfaring og realkompetanse

Lønn etter kvalifikasjoner er tillegg for relevant kompetanse utover det som normalt kreves for den stillingen medarbeideren har. Lønn etter kvalifikasjoner gis den tid en er i stillingen.



Lønn etter kvalifikasjoner utover stillingens grunnlønn kan tildeles ved lokale lønnsforhandlinger, kommunens vedtatte kompetanseplan og ved tilsetting.

4.3.3. Funksjon

- Lederansvar (arbeidsgiveransvar, resultatansvar) i eller utover stillingen
- Oppgaver (for eksempel prosjektleder- eller deltaker)
- Veileder for kollega, lærling m.m.
- Særlige utfordringer i jobben (løser nye eller særlig krevende oppgaver)
- Spesielle ansvarsområder
- Spesielle ulemper/belastninger i jobben
- Andre forhold

Lønn for funksjoner er tillegg for spesielle situasjoner, ansvar osv. og gis for den perioden dette varer. Funksjonstillegg er variabel lønn.

4.3.4. Innsats/resultat

- Resultatoppgåelse
- Arbeidskapasitet
- Initiativ
- Fleksibilitet
- Serviceinnstilling (ekstern/intern)
- Aktiv samarbeidsvilje

Lederens vurdering er et viktig innslag når en setter fokus på den ansatte og jobben som gjøres.

4.3.5. Personlige tillegg for ledere

I tillegg til kriteriene som nevnt over, gjelder også følgende for ledere:

- Brukerorientering, målstyring
- Planlegging og organisering
- Kvalitetssikring av daglig arbeid
- Handlingsorientering, initiativ og evne til nytenkning
- Ledelse gjennom andre, samarbeid og kommunikasjon
- Lojalitet
- Gjennomføringsevne



- Budsjettstyring

Kriteriene brukes som grunnlag for ny lønnsfastsettelse ved lokale forhandlinger.

4.4. LØNNSSAMTALE

I tråd med HTA § 3.2.2 kan arbeidstaker be om lønnsamtale. "I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling."

4.5. LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

4.5.1. Rolleavklaring i forhold til lokale lønnsforhandlinger

Lokalt politisk forhandlingsutvalg ¹:

- ved lokale lønnsforhandlinger godkjenner forhandlingsutvalget hovedinnretningen gitt etter administrasjonssjefens opplegg
- lokale føringer settes etter tilbakemelding fra enhetslederne
- føringer fra sentrale tariffoppgjør er overordna

Enhetsleder:

- vurderer den enkelte ansatte på respektive enhet
- vurderer hva enheten prioriterer og hvorfor
- melder til rådmannen

Hovedtillitsvalgt (HTV):

- prioriterer og melder til rådmannen

Rådmannen:

- møte med samtlige enhetsledere og sammenfatter krav
- gjennomføre og avslutte kommunens forhandlinger

¹ Jfr kommunens vedtatte delegasjonsreglement punkt 10.4



4.5.2. Sentrale/lokale føringer

Enhetsleders vurderinger av medarbeidere innen egen enhet er begrenset av sentrale føringer og lokale føringer gitt av overordnede.