



# LØNNSPOLITIKK FOR BÅTSFJORD KOMMUNE DEL 1

Lønnspolitiske plan

## SAMMENDRAG

Denne planen er todelt der Del 1 inneholder mål og overordnede strategier for den lokale lønnspolitikken og vedtas politisk, mens Del 2 er den utøvende delen med nærmere retningslinjer og kriterier for lokal lønnsfastsettelse.

Vedtatt i KST  
15.06.23 sak  
32/23  
BÅTSFJORD  
KOMMUNE

## 1. Innledning

Båtsfjord kommunes nåværende *Lønnspolitiske plan* er gammel, og det må nå utarbeides en ny lokal lønnspolitikk.

Hovedtariffavtalens kapittel 3.2 forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Den lokale lønnspolitikken skal skape forutsigbarhet og mulighet for den ansatte å innrette seg i forhold til lønnspolitikken.

Båtsfjord 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:

- Lønnspolitiske plan
- Kommunens strategier
- Kommunens prosedyrer og retningslinjer

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.

Det må sikres at den lønnspolitiske plan revideres slik at den er i tråd med, til enhver tid, gjeldende lønns- og forhandlingsbestemmelser i henhold til Hovedtariffavtalen.

Ved at det legges opp til to-deling 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 å revideres oftere enn del I.

Del I Kommunens lønnspolitiske plan Del 1 gjennomgås og revideres som et minimum innen utgangen av kalenderåret etter kommunevalg. Kommunestyret vedtar planen, etter at partssammensatt utvalg har behandlet den.

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

Etter vedtak av planen skal man innen 1 år foreta en evaluering.

## 2. Formål

**Hovedmål:**

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

Båtsfjord kommune er en stor arbeidsgiver i Båtsfjord og forholder seg til lønnsutviklingen i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt. Kommunens lønnsforhold og lønnsnivå må derfor tilpasses de ulike lønnsgruppene, vedtatte krav om utdanning og kompetanse, i tillegg til lokale

forhold og utfordringer. Kommunen skal ikke være lønnsledende, skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse.

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*

### 3. Utfordringer ved å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft

Rettferdighet skal være et bærende prinsipp i lønsspørsmål. 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 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.

### 4. Ledere

For å ha et godt omdømme som arbeidsgiver er vi avhengig av å rekruttere, utvikle og beholde dyktige ledere. God ledelse har stor betydning for de ansatte, ressursutnyttelsen og kvaliteten i tjenestetilbudet. Båtsfjord 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.

## 5. 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.

## 6. Kompetanseutvikling

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. Det vises til virksomhetens kompetanseplan.

Den lokale lønnspolitikken skal motivere til kompetanseutvikling, og bidra til å gi en naturlig sammenheng mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Mulighet for faglig og personlig utvikling er viktig for å skape stolte og myndiggjorte ansatte.

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- og 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.

## 7. 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. Båtsfjord kommune ønsker å tilrettelegge for faglige karriereveier og avansementsmuligheter gjennom bytte av stilling internt i kommunen.

## 8. 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.

## 9. Ansiennitet

Som hovedregel gjelder Hovedtariffavtalens minimumsbestemmelser for ansiennitetsberegning. Ansatte som tiltrår stilling etter 30. april 2022 får godskrevet all privat tjeneste som ansiennitet. Det kan gjøres unntak fra hovedregelen for enkelte vanskelig rekrutterbare stillinger eller grupper, ved å gi tilleggsansiennitet. Bruk av tilleggsansiennitet kan bety at yngre arbeidstakere får fastsatt ansiennitetsdato før hen ble 18 år.

Myndighet for å vurdere hvilke stillinger/grupper som det av rekrutteringshensyn bør gjøres unntak for, er delegert til kommunedirektøren og videre i henhold til kommunedirektørens delegeringsreglement.

## 10. Delegering

Følgende er delegert i forbindelse med lønnsforhandlinger og lokal fastsettelse av lønn:

Delegert til kommunedirektøren:

- Fullmakt til å gjennomføre årlige og lokale lønnsforhandlinger og eventuelle flyttinger mellom de ulike kapitlene, kapittel 3.4.2 (lederavlønning), kapittel 4, som omhandler særskilte og lokale forhandlinger og kapittel 5. jfr HTA.

Delegert til kommunalleder og virksomhetsleder i samarbeid med HR stab og støtte:

- Fullmakt til å fastsette lønn ved tilsetting etter kompetansekrav i utlysningen og vedtatte retningslinjer, herunder innplassering i fagstigen. I tillegg å benytte fagstigen utenom de lokale forhandlinger.
- Fullmakt til å vurdere innplassering i lønnsramme utenfor lokale forhandlinger.

## 11. Revidering

Kommunens lønnspolitiske plan Del 1 gjennomgås og revideres som et minimum innen utgangen av kalenderåret etter kommunevalg. Kommunestyret vedtar planen, etter at partssammensatt utvalg har behandlet den.

Vedtatt i kommunestyre 15.06.2023 sak 32/23, og erstatter tidligere lønnspolitiske plan vedtatt 29.04.2015.

