



# Lønnspolitisk dokument for Sjøsand kommune

## Forord

Lønnspolitikken for Sjøsand kommune er utarbeidet av organisasjonene og arbeidsgiver i felleskap. Dokumentet er utarbeidet med grunnlag i innstillingen fra det partssammensatte utvalget som ble nedsatt forrige år. Lønnspolitisk dokument har vært til behandling i arbeidsmiljøutvalget, administrasjonsutvalget, formannskapet og kommunestyret.

## 1. Hensikten med lønnspolitisk dokument

Lønnspolitisk dokument inngår i Sjøsands arbeidsgiverstrategi, og skal være et verktøy for ledere i sin utførelse av arbeidsgiverrollen. Likeså er lønnspolitikken en del av fagforeningenes lønnsstrategi, og forplikter de tillitsvalgte.

Den omforente lønnspolitikken sikrer felles praksis når det gjelder lønn ved tilsetting og ved lokale forhandlinger. Den bidrar til at den enkelte medarbeider har kunnskap om kommunens lønssystem og gir mulighet for å kunne forstå hvordan egen lønn fastsettes og påvirkes.

## 2. Målet med lokal lønnspolitikk

Den lokale lønnspolitikken bidrar til at Sjøsand kommune rekrutterer og beholder godt kvalifiserte medarbeidere og er konkurransedyktig på lønn. Lønnspolitikken stimulerer til kontinuerlig kompetanseutvikling, engasjement og dyktighet slik at kommunen til enhver tid gir kvalitative gode tilbud til innbyggerne.

Lønnspolitikken er et virkemiddel for:

- å nå kommunens mål om kvalitative gode tjenester
- å sikre at kommunen rekrutterer og beholder godt kvalifiserte medarbeidere
- at lønnsfastsetting og lokale forhandlinger har legitimitet og oppleves som rettferdig
- å sikre gode prosesser i det lønnspolitiske arbeidet i kommunen

## 3. Virkeområde

Lønn blir fastsatt lokalt ved ansettelser og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen. Lønnspolitisk dokument for Sjøsand kommune er et supplement til hovedtariffavtalen.

Den lokale lønnspolitikken omfatter alle ansatte, knyttet til forhandlingskapitlene.

Kap. 3.4.1: omfatter rådmannens ledergruppe, dvs. følgende stillinger:

- Kommunedirektør
- Ass.kommunedirektør
- Personalsjef
- Økonomisjef

Kap. 3.4.2: omfatter enhetslederne, dvs. følgende stillinger

- Rektorer
- Barnehagestyrere
- Ledende helsesøster
- Leder av PP-tjenesten
- Oversykepleier
- Sjefergoterapeut
- Styrer

Kap. 4: omfatter hovedtyngden av ansatte i kommunen

Kap. 5: omfatter følgende stillinger:

- Barnehagesjef
- Skolesjef
- Biblioteksjef
- Brannsjef
- Kommunalsjef
- Kultursjef
- Overtannlege
- Sjeffingeniør

#### **4. Prinsipper for lønnsfastsettelse**

Partene er enige om at følgende prinsipper ligger til grunn for lønnsfastsettelse ved tilsetting og ved forhandlinger lokalt:

- Stillingens kompleksitet og ansvarsområde
- Den enkeltes ansattes utdanning, kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse
- Behovet for å rekruttere og beholde arbeidskraft vurderes
- Utøvelse av lederskap
- I vurdering av lønn og avansement behandles kvinner og menn likt

#### **5. Virkemidler for lokale forhandlinger**

Følgende virkemidler kan nyttes:

- Generelle tillegg til alle som er omfattet av forhandlingene
- Tillegg til grupper av arbeidstakere
- Justering av minstelønn
- Individuelle tillegg

#### **6. Kriterier for lønnsfastsettelse for de kommende lokale forhandlingene i kap. 4**

- Dokumentert realkompetanse og utdanning som tidligere ikke har gitt lønnsmessig uttelling
- Funksjonstillegg i skoleverket
- Vilje til å dele kunnskap og kompetanse
- Vilje til å påta seg oppgaver og ansvar ut over det som tilligger stillingen og som er med på å fremme virksomhetens måloppnåelse
- Initiativ og engasjement i arbeidet
- Gode resultater og høy brukertilfredshet
- Utjevne utilsiktede lønnsmessige skjevheter
- Beholde og rekruttere arbeidskraft det er mangel på

På det lønnspolitiske drøftingsmøtet vurderer partene om det er behov for å vektlegge enkelte kriterier framfor andre.

#### **7. Forhandlingsprosessen**

- Det avholdes lokale drøftinger etter pkt. 3.2.1 i hovedtariffavtalen i god tid før forhandlingene.
- Arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden gjennomfører sine interne prosesser med å innhente krav/synspunkter fra medlemmer/tillitsvalgte/ledere.
- Arbeidstakerorganisasjonene presenterer og begrunner sine krav i fellesmøte. Kravene blir samtidig overlevert arbeidsgiver.
- En uke senere presenterer og begrunner arbeidsgiver første tilbud i fellesmøte.
- Forhandlingene føres mellom den enkelte organisasjon og arbeidsgiver, men på slutten av hver forhandlingsdag skal arbeidsgiver på forespørsel presentere fordelingen av potten.
- Når hele potten er fordelt, underskriver partene protokollen.
- Partene lager i felleskap informasjon om hva som er blitt resultatet av de lokale forhandlingene. Det informeres blant annet om hvordan kriteriene ble brukt og hva som eventuelt var hovedutfordringer. Informasjonen sendes på e-post til alle tillitsvalgte og ledere på hver enhet. Protokollen vedlegges.
- Arbeidsgiver sender brev til hver enkelt ansatt. Det informeres om at det har vært gjennomført lokale forhandlinger. De som ikke har fått lokale tillegg informeres om det. De som har fått lokale tillegg, informeres om hva ny lønn er og virkningstidspunkt. Det informeres om pkt. 3.2.2 Lønssamtale i hovedtariffavtalen og at protokollen er tilgjengelig hos tillitsvalgt og leder på den enkelte enhet.
- Arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver kan på egne vegne i tillegg informere tillitsvalgte og ledere på den enkelte enhet ytterligere. Om det gjøres skriftlig, sendes kopi til motparten.

