



**Holmestrand kommune**

*Sommerby og vinterland - friske Holmestrand.*

## **LØNNSPOLITIKK**

### ***Historikk .***

Dokumentet opprettet ved lokale tariff forhandlinger 2010 , erstattet dokument fra 2005.
--

Videreført i lokale forhandlinger 2012 .
--

Alle ansatte er verdifulle og alle jobber er like viktige i arbeidet for å nå kommunens mål.

### ***Overordnet målsetting***

Holmestrand kommunens lønnspolitikk skal i størst mulig grad;

- Støtte opp om kommunens overordnede mål, verdier og krav til ansatte
- Bygge opp om den enkelte virksomhets målsettinger og egenart.
- Være et redskap for å utvikle effektive og gode tjenester for kommunes innbyggere.

Kommunens lønnspolitikk skal;

- Motivere ansatte til innsats, engasjement og resultatoppgjør
- Bidra til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft
- Stimulere til kompetanseutvikling
- Sikre likelønn mellom kvinner og menn

### ***Omfang***

Kommunens lønnspolitikk omfatter alle ansatte i Holmestrand kommune.

### ***Virkemidler***

- Hovedtariffavtale
- Lønnsamtaler i forkant av lokale forhandlinger
- Lønnsamtaler ihht. HTA
- Verdigrunnlag
- Lønnspolitiske retningslinjer
- Sentrale føringer

### ***Fastsettelse av lønn ved tilsetting***

Lønn fastsettes ved tilsetting på grunnlag av Hovedtariffavtalens bestemmelser. Det skal tas hensyn til:

- Stillingens kompleksitet og ansvar
- Krav til formell kompetanse
- Den enkeltes kompetanse, praksis/ansiennitet og personlige egenskaper

### ***Prosedyre for fastsettelse av lønn ved tilsetting***

- Lønns plassering skal drøftes med de tillitsvalgte.
- Leder med tilsetningsmyndighet kan fastsette lønns plassering innenfor Hovedtariffavtalens minstelønnsbestemmelser eller gjennomgående lønnsnivå fastsatt etter avtale i kommunen.
- Tilbud om lønn sendes den som skal tilsettes.
- Krav om lønns plassering utover det som er tilbudt skal forelegges rådmann/personalsjef for avgjørelse.

## **Lønnsdannelse**

Den enkeltes lønnsutvikling skjer gjennom sentrale og lokale lønnsforhandlinger og etter Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Lønn er i prinsippet et resultat av ansvar, arbeidets vanskelighetsgrad, arbeidstakers kompetanse og evne til å utføre arbeidet.

Personlige tillegg gis gjennom lokale forhandlinger, der kriteriene er kjent for alle berørte.

## **Lønnsvurdering**

Som en del av forberedelsene til lokale forhandlinger skal det foregå en vurdering av kommunens lønnsnivå ; herunder f.eks likelønn, oppståtte skjevheter, kompetanse, resultater.

## **Kriterier for lokal lønnsdannelse**

Kriterier for lønnsdannelse i Holmestrand kommune er felles for alle ansatte, uavhengig av hvilket forhandlingskapittel i tariffavtalen den enkelte tilhører.

De enkelte virksomhetene i kommunen har ulik størrelse, stillingsstruktur og arbeidsoppgaver. Utformingen og bruken av de lokale lønnspolitiske virkemidlene vil derfor bli forskjellig avhengig av virksomhetens egenart.

Prosessene rundt lønnsforhandlingene skal skje i åpenhet i organisasjonen. De ansatte skal være kjent med kriteriesettet som legges til grunn. Gjennom åpenhet kan det oppnås en viss forståelse hos arbeidstakerne for de lønnsøkninger som finner sted, og forebygge/hindre at lokal lønn virker splittende i arbeidsmiljøet.

I lokale forhandlinger kan det gis lønnstillegg for:

### **1. Likelønn**

Lokale lønnstillegg bør benyttes for å utjevne lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.

### **2. Rekruttere og beholde.**

Holmestrand kommune ønsker å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere og ønsket kompetanse i konkurranse med andre offentlige arbeidsgivere i regionen.

En utvikling mot konkurransedyktig lønn må således utvikles parallelt for de vi vil rekruttere og eksisterende medarbeidere som vi ønsker å beholde.

En alternativ lønnplassering skal drøftes med tillitsvalgte

### **3. Kompetansegivende etter- /videreutdanning.**

Ansatte som har tatt videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver og utover den kompetanse som er forutsatt i stillingen og som nyttiggjør tilegnet kompetanse i stillingen til beste for tjenesteutviklingen.

Lønn for kompetanse utover krav for stillingen gis i tråd med kommunens /virksomhetens vedtatte plan for slik kompetanse, i dette ligger både real- og formalkompetanse.

Deltakelse i interne kompetansetiltak i kommunens og eller virksomhetens regi vil sjelden være grunnlag for lønnsøkning. Disse vurderes som vedlikehold av nødvendig kompetanse.

Medarbeidere med fagbrev skal ha fagarbeiderlønn når fagbrevet er relevant i forhold til vedkommendes arbeidsoppgaver eller kommunen har vært med på å initiere og/eller betale fagutdanningen.

#### **4. Innsats - Oppnådde resultater.**

Kriteriene for personlig tillegg for innsats og resultater skal være knyttet til mål i virksomhetsplanen.

Det kan f.eks være å ta ansvar, være løsningsorientert, oppnå resultater innen eget ansvarsområde, yte gode tjenester/service til brukere, er arbeidsmiljøfremmende, er villig til å påta seg nye oppgaver/ta ansvar, utnytte muligheter og være kreativ og fleksibel.. Slike lønnstillegg kan også gis til grupper .

#### **5. Funksjonslønn.**

Funksjonslønn benyttes sjelden, men er tillegg for spesielle oppgaver som f.eks:

- Spesielle ansvarsområder
- Veileder for kollega eller lærling m.m.
- Særlige utfordringer i jobben (løser nye eller særlig krevende oppgaver).
- Spesielle ulemper/belastninger i jobben.
- Evt. andre forhold herunder SFS2213 gjeldende for skoleverket.

Med funksjonslønn menes et kronetillegg knyttet til spesielle funksjoner eller særlig ansvar en arbeidstaker påtar seg og gis for den perioden arbeidstakeren innehar funksjonen..

Funksjonstillegg kan forhandles fram i forbindelse med årlige lokale forhandlinger. I enkelte spesielle tilfelle kan funksjonslønn forhandles fram på annet tidspunkt.

#### **6. Skjevheter.**

Det kan ha oppstått skjevheter ved sentrale forhandlinger som det vil være naturlig å rette opp i lokale forhandlinger.

for. Personlige tillegg kan medføre at medarbeidere i spesielle tilfeller oppnår høyere lønn enn sin leder, f. eks. som følge av unik kompetanse som kommunen har spesielt behov for. Slike skjevheter kan i særskilte tilfeller aksepteres, men prinsippet om at leder skal lønnes høyere enn den vedkommende er satt til å lede, skal være det overordnede prinsippet i kommunen.

#### **7. Lederlønn**

Ledere skal i tillegg få fastsatt sin lønn i forhold til et eller flere av følgende kriterier:

1. Utvikler seg selv og sine medarbeidere
  - Myndiggjør sine ansatte
  - Er tydelige og synlige
  - Ivaretar sine ansatte i forhold til den enkeltes livsfase
2. Utvikler et arbeidsmiljø som fremmer trygghet og vekst
  - Skaper arenaer for samarbeid
  - Utvikler gode mellommenneskelige relasjoner
  - Følger opp kommunens IA-mål
3. Oppnår resultater i tråd med virksomhetens mål
4. God og ansvarlig økonomistyring

Det vises for øvrig til kriterier fastsatt i Hovedtariffavtalens kap. 3 pkt. 3.4.1 og 3.4.2.

Hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal lønnes minimum på det lønnsnivået vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling inkludert eventuelle faste og variable tillegg .

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt tjener opp lønnsansiennitet etter vanlige regler. Jfr Hta §3.5

Retningslinjer for lønnstillegg på bakgrunn av formal og realkompetanse

Retningslinjer for lønnstillegg på bakgrunn av formal og realkompetanse

Gjelder for stillinger i HTA kap 4.

*Lønnssystemet bygger på at det skal være en naturlig sammenheng mellom den enkelte arbeidstakerens utdanningsnivå, real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern og ekstern opplæring, faglig veiledning eller realkompetanse, blant annet gjennom tildelte oppgaver/arbeidsområder*

Foreløpig forslag til et system mht videreutdanning / kompetanse som resulterer i lønn:

Gjelder utdanning som ikke fanges opp av sentrale lønns- og stillingsinnplasseringer. Utdanningen skal være skriftlig godkjent av leder og relevant i forhold til jobben.

60 stp 20000 kr

45 stp 15000 kr

30 stp 10000 kr

15 stp 5000 kr

1 års relevant videreutdanning for fagarbeidere 20000kr

½ års relevant videreutdanning for fagarbeidere 10000kr

Arbeidsgiver skal/bør legge til rette for at ufaglærte arbeidstakere gis muligheten til å ta fagutdanning.

Det er et krav om at all videreutdanning som det skal kompenseres for må være relevant for stillingen som den ansatte innehar.

Kompetansetillegget gjøres pensjonsgivende og kommer i tillegg til den individuelle avlønningen. Tillegget skal flyte oppå så lenge vedkommende er ansatt i Holmestrand kommune.

*Realkompetanse forutsettes vurdert ved tilsetning, og det forutsettes at den blir ivaretatt i den løpende lønnsutvikling. Realkompetanse skal vurderes individuelt.*