



NORDRE LAND KOMMUNE

# MØTEINNKALLING FOR FORMANNSKAPET ADM.

**TID: 01.06.2016 kl. 08.30**

**STED: FORMANNSKAPSSALEN, 2. ETG., RÅDHUSET**

*Eventuelle forfall meldes på telefon 61 11 60 46  
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.*

## **SAKSLISTE:**

**Sak nr. Innhold:**

---

2/16

**LØNNSPOLITIKK**

NORDRE LAND KOMMUNE, den 24. mai 2016

.....  
Ola Tore Dokken  
ordfører

Lnr.: 6830/16  
Arkivsaksnr.: 16/977  
Arkivnøkkel.: 409

Saksbehandler: HNE

Utskrift til: Kommunalsjef Inger Berit Heimdal

## LØNNSPOLITIKK

### Sammendrag:

I henhold til Hovedtariffavtalen skal det utarbeides lokal lønnspolitikk. Nordre Land kommune har ikke hatt eget lønnspolitisk dokument utover Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser og framforhandlede lokale kriterier. Det er nå utarbeidet et dokument for lønnspolitiske retningslinjer for Nordre Land kommune som legges fram til behandling.

Rådmannen innstiller på at Lønnspolitiske retningslinjene for Nordre Land kommune vedtas.

### Vedlegg:

Forslag til Lønnspolitiske retningslinjer for Nordre Land kommune.

### Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Hovedtariffavtalen kan finnes her:

<http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/hovedtariffavtalen-01.05.2014-30.04.2016/>

(Ny tariffavtale fra 01.05.2016 er ikke vedtatt, men lønnspolitiske retningslinjer ivaretar også ny Hovedtariffavtale).

### Saksopplysninger:

En arbeidsgruppe, bestående av kommunalsjef Inger Berit Heimdal, hovedtillitsvalgt Norsk Sykepleierforbund Frida Canestedt, hovedtillitsvalgt Fagforbundet Anne Lise Olsen, enhetsleder Omsorg og rehabilitering Tom Rune Bratlien og saksbehandler HR Hege Nermoen, har utarbeidet forslag til lønnspolitiske retningslinjer for Nordre Land kommune. Retningslinjene er lagt fram i kontaktmøte med hovedtillitsvalgte 09.05.2016. Noen små endringer ble gjort etter dette. Dokumentet er sendt til enhetsledere på høring og de har gitt sin tilslutning til retningslinjene.

### Vurdering:

Lønnspolitiske retningslinjer tar utgangspunkt i Hovedtariffavtalens bestemmelser og den praksis som har vært og som ønskes videreført. Lønnspolitikken skal være kjent av ansatte, ledere og tillitsvalgte, og gi forutsigbarhet i forhold til hva som legges til grunn for vurdering av lønn. Den skal sikre at det er en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Lønnspolitiske retningslinjer må ses i sammenheng med arbeidsgiverpolitikken, der målet er å utvikle riktige tjenester med god kvalitet gjennom effektiv ressursbruk.

Arbeidsgiver har etterstrebet å komme fram til et overordnet dokument for lokal lønnspolitikk som kan stå seg over tid.

Evaluering av lønnspolitikken blir ivaretatt i årlige drøftingsmøter med arbeidstakerorganisasjonene i forbindelse med lokale forhandlinger.

Det vises til vedlagte lønnspolitiske retningslinjer i sin helhet.

#### **Administrasjonens innstilling:**

Rådmannen vil råde Formannskapet administrative saker til å fatte slikt vedtak:

Lønnspolitiske retningslinjer for Nordre Land kommune vedtas.

NORDRE LAND KOMMUNE, den 20.05.2016

Jarle Snekkestad  
rådmann

Hege Nerموen  
Saksbehandler HR



## LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Lønnspolitiske retningslinjer ses i sammenheng med arbeidsgiverpolitikken, der målet er å utvikle riktige tjenester med god kvalitet gjennom effektiv ressursbruk.

### 1. Mål for lønnspolitikken

Nordre Land kommunes lønnspolitikk skal være kjent av ansatte, ledere og tillitsvalgte, og være en aktiv del av kommunens arbeidsgiverpolitikk.

Sammen med ledelse, kompetanseutvikling, arbeidsmiljø og hensiktsmessig organisering skal lønnspolitikken bidra til å ivareta arbeidsgiverpolitikkenes formål.

Lønnspolitikken skal bidra til at Nordre Land kommune kan utvikle, rekruttere og beholde ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens oppgaver og ansvar, i tråd med kommunens mål og prioriteringer.

Lokal lønnspolitikk skal sikre likeverdig vurdering og behandling av alle ansatte uavhengig av kjønn, bakgrunn og alder.

Lokal lønnspolitikk kan være et virkemiddel i forhold til heltidskultur.

Gi forutsigbarhet i forhold til hva som legges til grunn for vurdering av lønn og sikre at det er en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

### 2. Fastsetting av lønn

Lønn fastsettes hovedsakelig ved tilsetting. Det er hele tiden stillingens formål, arbeidsinnhold, ansvarsområde og krav til kompetanse som er avgjørende.

Nordre Land kommune som arbeidsgiver har følgende muligheter for lønnsfastsetting/lønnsstyring:

- Ved tilsetting fastsettes lønn ut fra stillingens innhold og krav til kompetanse, sett i forhold til søkerens utdanning og erfaring, eventuelt i forhold til kommunens behov for kompetanse.
- Ved lokale lønnsforhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Dette gjelder for stillinger i både kapittel 3,4 og 5 i Hovedtariffavtalen. (HTA).
- Ved særskilte forhandlinger etter HTA 4.2.2, f.eks der det har skjedd betydelige endringer i en stillings ansvar og arbeidsområde.
- I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, jf. HTA 4.2.3
- Ved nyervervet relevant etter- og videreutdanning, jf. HTA 4.2.4

### 3. Prinsipper ved lønnsfastsettelsen i Hovedtariffavtalen

Kriterier framforhandlet mellom partene sentralt må ligge til grunn for all lønnsvurdering i Nordre Land kommune.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

### Kapittel 3

Dette er ledere som i sin stilling innehar et delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Her foregår all lønnsfastsetting og årlige lønnsforhandlinger lokalt. Grunnlag for forhandlingene kan være

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

### Kapittel 4

De aller fleste ansatte i Nordre Land kommune hører inn under dette kapitlet, og lønnsutvikling skjer og ivaretas gjennom sentrale lønnsforhandlinger. Lokale forhandlinger er kun en liten del av den totale lønnsveksten i dette kapitlet og avholdes bare når dette blir bestemt i det sentrale tariffoppgjøret. Ved lønnsfastsetting skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

For undervisningsstillinger i skolen, gjelder kompetanselønnsystemet i henhold til vedlegg 6 i Hovedtariffavtalen.

### Kapittel 5

For kapittel 5 foregår all lønnsfastsetting og årlige lønnsforhandlinger lokalt. Dette er f.eks stillinger som lege, psykolog, jordmor og ingeniør. Ved lønnsfastsetting skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Plassering i kode 8530 Rådgiver og kode 8451 Leder forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5.

## 4. Lokale prioriteringer

Lokale prioriteringer kommer i tillegg til forhandlingsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen og viser hva Nordre Land kommune vil vektlegge ved lønnsfastsettelse.

Nordre Land kommune sine verdier: **åpen – offensiv – ansvarlig**, skal være retningsgivende for både medarbeidere og ledere, og er kjernen i hva Nordre Land kommune forventer av sine arbeidstakere.

Lønnspolitikken legger til grunn at kompetanse er de kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som passer til oppgaver, krav og mål.

I vurderingen av ansatte ved lokale forhandlinger vil arbeidsgiver legge vekt på:

- at ansatte bruker, videreutvikler og deler sin kompetanse med andre til det beste for brukerne og de tjenestene kommunen gir
- at ansatte er løsningsorientert og fleksible
- at ansatte tar initiativ og viser engasjement slik at det skjer tjenesteutvikling og høy grad av måloppnåelse
- at ansatte bidrar til felles oppgaveløsning og jobber for et helhetlig resultat
- at ansatte bidrar til effektiv drift og riktig ressursbruk

Det understrekes at disse momentene må vurderes i forholdt til den enkeltes stilling og stillingsinnhold.

Lokale lønnstillegg kan brukes der ny og relevant kompetanseutvikling aktivt blir benyttet og delt i organisasjonen.

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

Lokale lønnstillegg kan benyttes i forhold til å rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere med riktig kompetanse.

Lokale lønnstillegg kan benyttes i forhold til å øke andelen av heltid.

Lokale pottforhandlinger etter HTA 4.2.1 kan brukes til å rette opp uønskede skjevheter som har oppstått for enkeltpersoner på bakgrunn av sentralt oppgjør.

I lokale 4.2.1 forhandlinger må det tas høyde for pottens størrelse, hvilke sentrale føringer som er gitt og hvilke prioriteringer som det er enighet om i lokale drøftingsmøter det enkelte år. Dette betyr at ikke alle vil få et resultat i lokale lønnsforhandlinger.

Lønnspolitikken må brukes fleksibelt for å sikre samsvar med kommunens vedtatte mål og ivareta behov i forhold til utfordringer fra omverdenen og tilpasning av tjenestetilbudet.

## **5. Generelt**

Det forutsettes god kommunikasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Medarbeidersamtaler, kompetanseplaner og medarbeiderundersøkelser er nødvendige verktøy i denne sammenhengen.

Det påligger både arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver å bekjentgjøre og bruke disse retningslinjene.