



**Lønnspolitiske
retningslinjer
For
Sirdal kommune**

2008 - 2010

Lønnspolitiske retningslinjer for Sirdal kommune

1. MÅL

Sirdal kommune vil innenfor gjeldende økonomiske rammer og avtaleverk, nytte lønn til rekruttering og motivering samt å beholde dyktige medarbeidere. Sirdal kommune har videre som målsetning å føre en helhetlig lønnspolitikk.

Dette vil Sirdal kommune forsøke oppnå gjennom følgende strategier for sin lønnspolitikk:

- ✓ Avlønne i forhold til relevant utdanning, kompetanse, ansvar og arbeidsoppgaver
- ✓ Benytte individuell avlønning innenfor rammene i avtaleverket basert på måloppnåelse / resultatvurdering, dvs. stimulere til økt produktivitet, effektivitet og kvalitet
- ✓ Bruke avlønning til å stimulere til kompetanseheving i organisasjonen
- ✓ Benytte lønn og lønnstiltak for å rekruttere samt beholde ettertraktet fagpersonell
- ✓ Føre en lønnspolitikk som sikrer likelønn mellom kjønn og stillingsgrupper

2. KOMMUNENS LØNSFORHANDLINGER

Det skal i forkant av ordinære lønnsforhandlinger avholdes drøftings/tema møte i administrasjonsutvalget

Forhandlinger i hht. HTA kap. 3

- ✓ Forhandlinger etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1, avlønning for rådmannens ledergruppe, gjennomføres av rådmannen.
- ✓ Forhandlinger etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.2, avlønning for enhetsledere, gjennomføres av lønnsforhandlingsutvalget (kommunalsjefer og personalkonsulent)
- ✓ 3.4-forhandlinger gjennomføres 1 gang i året
- ✓ Forhandlingsprotokoller etter punkt 3.4.1 og 3.4.2 godkjennes av administrasjonsutvalget.

Forhandlinger i hht. HTA kap. 4 og kap. 5

- ✓ Det skal avholdes drøftingsmøte i forkant av forhandlingene
- ✓ Kommunens lønnsforhandlingsutvalg består av kommunalsjefer og personalkonsulent
- ✓ Lønnsforhandlingsutvalget er ansvarlig for gjennomføring av forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene etter HTA kapittel 4 samt etter HTA kapittel 5
- ✓ Forhandlingsprotokoller godkjennes av administrasjonsutvalget

Kriterier for individuell lønnsutvikling

I forbindelse med lokale forhandlinger kan det gis lønnstillegg knyttet opp mot personlige egenskaper og hvordan jobben utføres. Lønnsendring kan her gis uten at stillingen er endret i forhold til for eksempel ansvars- og arbeidsområde.

Etter følgende kriterier kan det gis lønnstillegg:

- De enkelte vurderingsområdene under dette punktet vil være:
- **Innsats;** En tenker her på innsats ut over det som forventes, f.eks. i form av effektivitet, lojalitet, positiv drahjelp, initiativ, engasjement, entusiasme og lignende
 - **Samarbeidsevne;** Ansatte som har evne og vilje til å positivt trekke med seg andre i arbeidet, lytte og kommunisere, forholde seg til anvisninger og hjelp som andre gir
 - **Selvstendighet;** Evne til å arbeide på egen hånd, vise og ta initiativ, komme med løsninger, innspill og forslag til hvordan arbeidet skal utføres
 - **Endringsvilje;** Vilje til å ta nye oppgaver og utfordringer, evne og vilje til fleksibilitet, positiv holdning til omstilling og utvikling
 - **Kreativitet;** Evne til å finne nye løsninger og se nye muligheter
 - **Dyktighet;** Faglig standard i arbeidet ut over det forventede, kunne omsette kunnskapen i praktiske handlinger, både i forhold til løsninger og utførelse
 - **Fagutvikling;** Bidra konkret til standardheving i arbeidet, samt utvise interesse og utvikling i forhold til relatert fagområde
 - **Erfaring;** Kontinuitet og stabilitet, kunne nedtegne og bruke erfaringer og opplevelser, samt viderebringe disse
- ✓ Praktiseringen av denne bestemmelsen bør i forkant av forhandlingene drøftes med arbeidstakerorganisasjonene, fortrinnsvis på drøftingsmøtet.

3. NYE STILLINGER/ANSETTELSE

- ✓ Ved opprettelse av ny stilling skal stillingens grunnlønnsplassering være fastlagt før utlysning
- ✓ Lønnsfastsettelse for arbeidstakere foretas ved tilsetting og justeres av ansiennitetsstige eller ved lønnsforhandlinger
- ✓ Kriterier ved lønnsfastsettelse:
 - Stillingens funksjon, dvs. arbeids- og ansvarsområde tillagt stillingen
 - Utdanning
 - Erfaring/praksis
 - Personlige egenskaper/skikkethet
 - Arbeidsmarkedssituasjonen

4. LØNSENDRINGER UTENOM ORDINÆRE FORHANDLINGER

Endring i lønsplassering kan foretas i følgende tilfeller:

- ✓ **Økt ansvar i stillingen;** Kan gis fast eller midlertidig for en begrenset periode.
- ✓ **Økt kompetanse som er relevant og som nyttiggjøres i stillingen**

Endringer etter disse punkt fastsettes av rådmannen

- ✓ **Rekruttere og beholde kvalifisert personell;** Endring i lønn etter dette punktet skal som hovedregel skje etter initiativ fra arbeidsgiver. Tiltak kan også være: rekrutteringstilskudd, bilordning, boligordning og lignende

Endringer etter dette punkt fastsettes og godkjennes av administrasjonsutvalget

5. GRUNNLØNSPLASSERING FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER

- ✓ Det skal til enhver tid foreligge en oversikt over de ulike stillingsgruppers grunnlønsplassering i Sirdal kommune

6. LEDERAVLØNNING

- ✓ Lederavlønninger i Sirdal kommune skal ta utgangspunkt i lederstillingenes ansvarsforhold (personal-, økonomi-, faglig ansvar)
- ✓ Den videre lønnsutvikling for ledere i Sirdal kommune fastsettes på grunnlag av oppnådde resultater/måloppnåelse basert på de kriterier som lønnsforhandlingsutvalget legger til grunn
- ✓ Ledere i kommunen skal som hovedregel være avlønnet høyere i grunnlønn enn dem som de er satt til å lede

Unntak er i de tilfeller den ansatte:

- er omplassert på grunn av sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes ansattes forhold
- har beholdt sin lønn i forbindelse med retrettstilling/seniortiltak
- har særskilt lønsplassering etter tilsetning og/eller lokale forhandlinger for å rekruttere/beholde vedkommende
- er i stilling som forutsetter spesial/-tilleggsutdanning.
- har fagutdanning/er fagspesialist

7. LØNNSTILLEGG FOR VIDEREUTDANNELSE, PRAKSIS m.m

- ✓ Arbeidstakere som tar relevant og ønsket tilleggsutdanning på min. 30 studiepoeng eller tilsvarende, gis min. 8.000 kr. i lønnstillegg. Dette etter skriftlig søknad med nødvendig dokumentasjon. Bestemmelsen gjelder ikke ansatte som ved tilleggsutdanning får endret sin stillingskode.
- ✓ Arbeidstakere som har 15 års arbeidserfaring innen stillingens arbeids- og ansvarsområde, gis 10.000 kr. i lønnstillegg. Dette etter skriftlig søknad med nødvendig dokumentasjon
- ✓ Arbeidstakere med 20 års tjeneste i kommunen, gis 5.000 kr. i lønnstillegg
- ✓ Fra fylte 62 år gis det et lønnstillegg på kr. 20.000,- (seniortiltak)

8. DIVERSE BESTEMMELSER

- ✓ Lønnspolitiske retningslinjer og endringer i denne trer i kraft med umiddelbar virkning etter at politisk vedtak er fattet
- ✓ Retningslinjene skal revideres/evalueres annenhvert år