

LOKAL LØNNSPOLITIKK
for
LILLESTRØM KOMMUNE
010120

Innhold

1. Innledning:.....	3
2. Mål og strategi for lønnspolitikken.....	3
3. Stillingsgruppene i hovedtariffavtalen	4
3.1 Kapittel 3	4
3.2 Kapittel 4	5
3.3 Kapittel 5	5
4. Lønnsmodell	5
4.1 Garantilønn nivå 1, jf. HTA kap. 4.....	5
4.2 Lokalt tilpasset lønn – nivå 2	5
4.3 Individuell lønn – nivå 3 jf. HTA kap. 3 og 5.....	6
5. Lønnspolitiske virkemidler i Lillestrøm kommune:.....	6
5.1 Kompetanse.....	6
5.2 Økt lønn for realkompetanse	6
5.3 Lønn for å beholde ansatte	6
5.4 Avansement.....	6
6. Lønnsfastsettelse ved tilsetting.....	6
6.1 Lønns plassering ved tilsetting	6
6.2 Arbeidsavtale og ansiennitetsberegning HTA § 12- 12.1.1.....	7
7. Sentrale forhandlinger – HTA kap. 4.....	7
8. Lokale forhandlinger kap. 3 og 5, evt. pottforhandlinger kap. 4	7
8.1 Forhandlingsfullmakt og parter i forhandlingene.....	7
8.2 Taushetsplikt	8
8.3 Forhandlingsstruktur	8
8.3.1 Forhandlingstidspunkt.....	8
8.3.2 Pottforhandlinger kap. 4.....	8
9. Forhandlingsprosedyre for lokale forhandlinger	8
9.1 Administrative forberedelser	8
9.2 Fremsettelse av krav.....	9
9.3 Orientering om utfall av lønnsforhandlinger.....	9
9.4 Etter forhandlingene	9

10.	Særskilte forhandlinger	9
10.1	Omgjøring av stilling – HTA §§4.2.2/ 5.2	9
10.2	Lønn for å beholde ansatte – HTA §§ 4.2.3/5.2.....	9
10.3	Kompetanseheving – HTA § 4.2.4 og realkompetanse.....	10
10.3.1	Økt lønn for etter- og videreutdanning	10
10.3.2	Kompetansetillegg:.....	10
11.	Lønnsutviklingssamtale	11

1. Innledning:

Hovedtariffavtalen (HTA) forutsetter at kommunen har lokal lønnspolitikk. Lønnspolitikken har til hensikt å klargjøre hvordan lønnsystemet skal brukes, og være et verktøy for målrettet og strategisk lønnspolitikk.

Den lokale lønnspolitikken i Lillestrøm kommune skal gi nødvendig handlingsrom for å rekruttere og beholde ansatte i konkurranse med andre. Den skal synliggjøre hvordan partene lokalt skal bruke den handlingsfriheten som foreligger både ved lønnsfastsettelse ved ansettelse og øvrig lønnsutvikling.

Lønnspolitikken trekker opp overordnede lønnspolitiske prinsipper og hvilke kriterier som ligger til grunn. Kriteriene skal være kjent for alle ansatte, være objektive og understøtte kommunens mål.

Lillestrøms lokale lønnspolitikk må sees i sammenheng med kommunens verdier (tillit, inkludering og nyskaping), arbeidsgiverpolitikk, mål og strategier. Lønnspolitikken skal understøtte de til enhver tid gjeldene strategier og mål kommunen har besluttet.

Lillestrøm kommune legger vekt på følgende i sin lønnspolitikk:

- Åpenhet i prosessene
- Gjensidig respekt mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden i drøftinger og forhandlinger.
- Ansvarlighet fra begge parter når det gjelder å stille krav og gi tilbud
- Aksept for lønnsdifferensiering

I tillegg til dette dokumentet, består Lillestrøm kommune sin lokale lønnspolitikk av ytterligere to vedlegg:

Vedlegg 1 - Forhandlingsstruktur

Vedlegg 2 - Avansementstiger

2. Mål og strategi for lønnspolitikken

Lønnspolitikken skal bidra til å gjøre Lillestrøm kommune til en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige lønnsbetingelser. Lønnsbetingelsene skal som hovedregel være markedsrelatert i forhold til naturlig sammenlignbare virksomheter. Med lønnspolitikken som et aktivt virkemiddel skal kommunen kunne sikre og realisere Lillestrøms mål, strategier og satsinger.

Lønnspolitikken skal bidra til å sikre enhetlig praksis, en praksis som bygger på bevisste holdninger til lønnsforskjeller, lønnsnivå og lønnsutvikling. Den enkelte medarbeider skal kunne ha god forståelse og innsikt i egen lønnsdannelse.

Lønnspolitikken skal oppmuntre til faglig og personlig utvikling, samt bidra til å rekruttere og beholde medarbeidere med rett kompetanse. Lønnsnivået til den enkelte medarbeider skal reflektere ansvar, oppgaver og kompetanse. Kriteriene skal være kjent for alle, være objektive, etterprøvbare og understøtte kommunens mål, og skal legges til grunn for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling.

Kriterier for alle ansatte:

- Formell kompetanse
- Realkompetanse/erfaringsbasert kompetanse
- Oppnådde resultater og prestasjoner
- Kompleksitet i stillingen
- Skjevheter
- Likelønn
- Avansement

I tillegg gjelder følgende kriterier for ledere:

- Utøvelse av lederskap
- Mestringsorientert ledelse (10-faktor)
- Verdibasert ledelse – Verdier for Lillestrøm kommune skal prege lederskapet
- Måloppnåelse

Lillestrøm kommune skal være en kommune der kjønnsbestemt forskjellsbehandling knyttet til lønn ikke forekommer, lønnspolitikken er helhetlig og fremmer likestilling.

Det er skal være et forpliktene, effektivt og konstruktivt samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene jf. bestemmelsene i HTA.

3. Stillingsgruppene i hovedtariffavtalen

Kommunale stillinger innplasseres etter HTA `s bestemmelser. Se [vedlegg 1 Forhandlingsstruktur](#) for utfyllende opplysninger.

3.1 Kapittel 3

Lønn for lederstillinger i pkt. 3.4 forhandles i sin helhet lokalt av kommunen. Følgende kapitler er i bruk:

- Kapittel 3.4.1 Lederavlønning – Rådmann og kommunaldirektører
- Kapittel 3.4.2 Lederavlønning – Kommunalsjef, Avdelingssjef, Seksjonssjef, Avdelingsleder, Seksjonsledere og Enhetsledere
- Kapittel 3.5 Avlønning hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte

Ledere i kapittel 3.4.1 og 3.4.2 omfattes ikke av overtidsbestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10-6, men kan få tildelt kompensasjonsdager iht. HTA §6. Punkt 6.3. Bruk av kompensasjonsdager besluttes av direktørene.

3.2 Kapittel 4

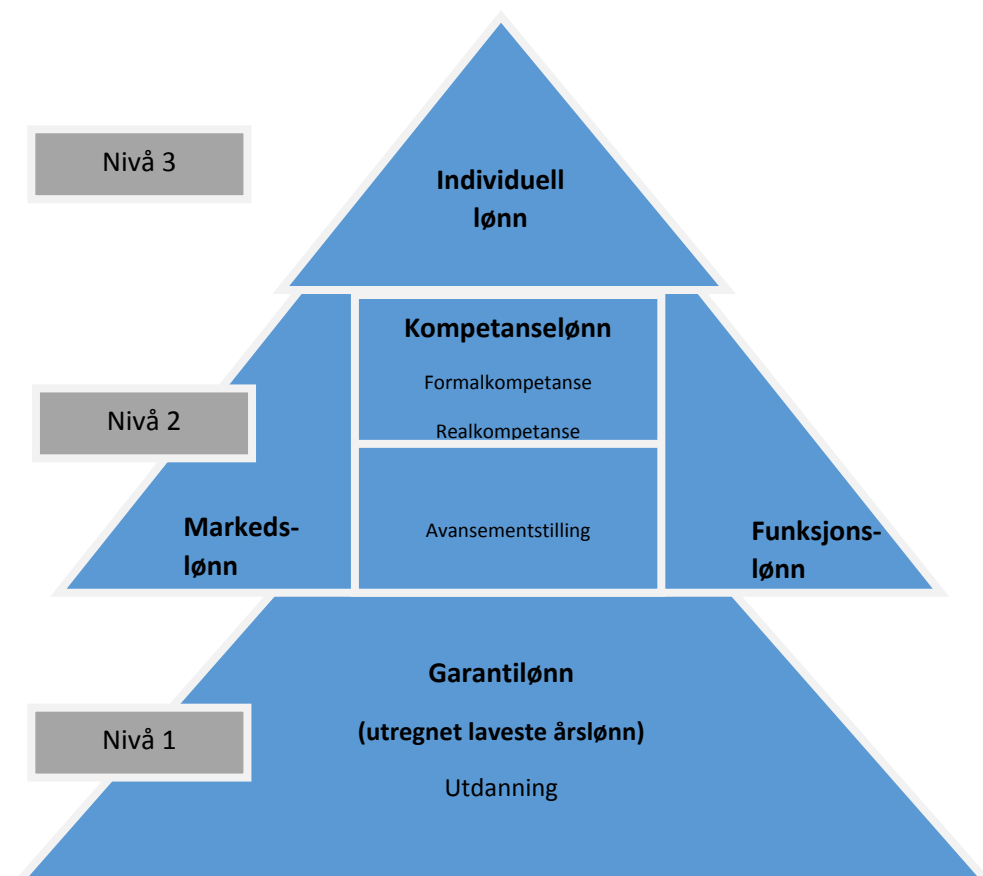
Lønnsfastsettelse for stillinger som omfattes av kapittel 4 foregår i hovedsak gjennom sentrale forhandlinger. De sentrale partene fastsetter garantilønnssetser basert på utdanningskrav og forhandler om generelle lønnstillegg.

En andel av den totale lønnsveksten som fremforhandles kan bli avsatt til lokale forhandlinger i kommunen.

3.3 Kapittel 5

Stillinger som er innplassert i kapittel 5 får hele sin lønn fastsatt etter forhandlinger lokalt i kommunen.

4. Lønnsmodell



4.1 Garantilønn nivå 1, jf. HTA kap. 4

Fastsetting av garantilønn gjøres på bakgrunn av stillingskode, kompetansekrav, utdanning, ansiennitet/erfaring og arbeids- og ansvarsområde.

4.2 Lokalt tilpasset lønn – nivå 2

Kompetanselønn kan inneholde et eller flere av følgende elementer;

- Markedslønn og lønn med bakgrunn i real-/formalkompetanse og funksjonslønn.
- Kompetanselønn og evt. avansementstilling.

4.3 Individuell lønn – nivå 3 jf. HTA kap. 3 og 5

Lønnsfastsettelse for ledere og ansatte i kap. 3 og 5 skjer etter bestemmelsene i HTA.

For bruk av lønnsmodell se [vedlegg 1 Forhandlingsstruktur](#).

5. Lønnspolitiske virkemidler i Lillestrøm kommune:

5.1 Kompetanse

Som et ledd i å tilby gode kommunale tjenester til våre innbyggere er det ønskelig å øke kompetansen blant ansatte. Kriterier for eventuell kompetanseheving er nærmere beskrevet i permisjonsreglement for Lillestrøm kommune.

Kompetanse er et av vurderingspunktene under lokale forhandlinger for kap. 3 og 5, og under særskilte forhandlinger for kap. 4, jf. HTA 4.2.2 og 4.2.4.

5.2 Økt lønn for realkompetanse

Lønnstillegg for kompetanse tilegnet gjennom erfaring kan være aktuelt dersom kompetansen gjenspeiler seg i den ansattes arbeidsutførelse og i særlig grad bidrar til at virksomheten når sine mål.

5.3 Lønn for å beholde ansatte

Er det spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte medarbeidere, kan Lillestrøm kommune og arbeidstakerorganisasjonene etter forhandlinger inngå avtale om endret lønn for den enkelte medarbeider, jf HTA 4.2.3.

Lillestrøm kommune vil gjennomføre egne drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene om rekrutteringsutfordringer i særlige utsatte stillinger/enheter.

5.4 Avansement

Bruk av avansementstillinger skal skje innenfor bestemmelsene i Hovedtariffavtalen, og benyttes som alternativ karrierevei for å beholde den ansatte. Se vedlegg 2 for mer informasjon.

6. Lønnsfastsettelse ved tilsetning

6.1 Lønns plassering ved tilsetning

Ved fastsettelse av lønn legges det vekt på tre hovedelementer i følgende rekkefølge:

Stilling	Det skal foretas en konkret vurdering av lønnsnivå i forhold til stillingens ansvarsområde og krav til kompetanse, jf. HTA
Person	Person skal vurderes i henhold til kompetanse og personlige egenskaper. → Med kompetanse menes kunnskap (formell- og realkompetanse), ferdigheter og motivasjon. → Personlige egenskaper skal vurderes i henhold til egenskaper angitt i kunngjøringsteksten.
Marked	Markedssituasjonen vil kunne påvirke lønnen, blant annet ved at personer innehar en kompetanse/erfaring som er spesielt viktig for Lillestrøm kommune å rekruttere.

6.2 Arbeidsavtale og ansiennitetsberegning HTA § 12- 12.1.1.

HR-enhetene beregner ansiennitet og spesifiserer garantilønn for kap. 4 etter HTA § 12 – 12.1.1., på bakgrunn av innsendt dokumentasjon av den ansattes utdanning og tidligere arbeidsforhold.

Manglende dokumentasjon – ansiennitet settes til første arbeidsdag i Lillestrøm kommune. Skyldes manglende eller feil ansiennitet feil fra arbeidsgiver, korrigeres ansiennitet og etterbetales.

- Tidligere ansiennitetsberegning videreføres ikke automatisk til Lillestrøm kommune. Det skal ikke brukes fiktiv tjenesteansiennitet, men korrekt plassering jf. HTA tabell «Garantilønn og lønnstillegg ansiennitet» ut fra reell tjenesteansiennitet, (kap. 4)

HR-enhetene effektuerer tilbud om stilling og arbeidsavtale.

7. Sentrale forhandlinger – HTA kap. 4

Sentrale forhandlinger mellom Kommunesektorens Organisasjon(KS) og arbeidstakerorganisasjonene, er en del av hovedoppgjøret i kommunal sektor som gjennomføres annethvert år. I hovedoppgjøret revideres HTA, inkl. garantilønnssetningene. I tillegg til hovedoppgjøret kan det avholdes sentrale forhandlinger om lønnsregulering midt i avtaleperioden – mellomoppgjør.

Lønnsutvikling for kapittel 4 i HTA – generelle lønnstillegg - avtales primært i de sentrale forhandlingene. I tillegg kan det avtales egen pott som det forhandles om lokalt.

Jf. HTA kapittel 3, 4 og 5, samt føringer fra KS og arbeidstakerorganisasjonene.

8. Lokale forhandlinger kap. 3 og 5, evt. pottforhandlinger kap. 4

8.1 Forhandlingsfullmakt og parter i forhandlingene

Forhandlingsfullmakten ved lokale forhandlinger ligger hos arbeidsgiver - Lillestrøm kommune.

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres mellom kommunens forhandlingsutvalg og de lokale arbeidstakerorganisasjonene. Det forutsettes god forhandlingskikk mellom partene, jf. HTA's bestemmelser.

8.2 Taushetsplikt

Alle dokumenter som inneholder krav og tilbud, og de opplysninger som legges fram under de lokale lønnsforhandlingene, er taushetsbelagt og unntatt offentlighet. Dette gjelder både før, under og etter lønnsforhandlingene.

8.3 Forhandlingsstruktur

Direktørene er delegert forhandlingsfullmakt. Seksjonssjef for HR er delegert myndighet til å gjennomføre lokale lønnspolitiske drøftingsmøter og planlegging av lokale lønnsforhandlinger på vegne av Lillestrøm kommune etter HTA, i tillegg til lønnsforhandlinger i kap 4. HR-seksjonen skal involveres i alle forhandlinger. Forhandlingsutvalget er nærmere beskrevet i [vedlegg 1 Forhandlingsstruktur](#).

Med dette fremgår det at kommunalsjef/avdelingsledere/seksjonsleder/avdelingssjef/seksjonssjef/enhetsledere ikke er gitt delegert myndighet hva angår lokale lønnsforhandlinger og lønnsøkning i løpet av arbeidsforholdet for sine medarbeidere.

Se [vedlegg 1 Forhandlingsstruktur](#) for utfyllende opplysninger.

8.3.1 Forhandlingstidspunkt

- Lokale forhandlinger gjennomføres iht HTA bestemmelser
- Før lokale forhandlinger gjennomføres drøftingsmøter jf. HTA
- Kompetanseforhandlinger/realkompetanse gjennomføres i mars og oktober måned hvert år
- Øvrig forhandlinger gjennomføres fortløpende

8.3.2 Pottforhandlinger kap. 4

Dette gjennomføres etter følgende vedtatt struktur/retningslinje:

- Arbeidsgiver presenterer lønnsdata og forslag til prioriteringsområder på det årlige lønnspolitiske drøftingsmøte
- Arbeidstakerorganisasjonene stiller så med representanter i forhandlingsmøte med arbeidsgiver om hva potten utgjør i kroner og eventuelle prioriteringsområder
- Det skal i hovedsak forhandles på stillingsgrupper/koder/rapporteringsbenevnelser i de lokale forhandlingene

9. Forhandlingsprosedyre for lokale forhandlinger

9.1 Administrative forberedelser

Leder av kommunens forhandlingsutvalg har det overordnede ansvaret for å gjennomføre drøftinger og lokale forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene, jf. HTA kapittel 3, 4 og 5, med unntak av kapittel 3.4.1 «Toppledere». Forhandlinger av lønn til toppledergruppen gjennomføres av rådmann.

HR-seksjon er ansvarlig for å utarbeide tallmaterialet til arbeidstakerorganisasjonene.

Arbeidstakerorganisasjonene er ansvarlig for å kontrollere at korrekt medlemsmasse er registrert i kommunens personalsystem.

9.2 Fremsettelse av krav

Krav fremsettes på skjema via arbeidstakerorganisasjon og/eller til nærmeste leder, innen kravfrist. Ansatte benytter kravskjema tilknyttet sin fagorganisasjon, eller kravskjema utarbeidet av Lillestrøm kommune. [Lenke til kommunens kravskjema.](#)

9.3 Orientering om utfall av lønnsforhandlinger

Når protokoll for den aktuelle forhandling er endelig og signert av partene, skal informasjon gis så raskt som mulig. Informasjonen blir sendt ut via elektronisk brev til den enkelte ansatte, av HR-seksjonen.

Direktører, kommunalsjefer og avdelingssjefer orienteres om resultatet for sine ansatte.

9.4 Etter forhandlingene

Lillestrøm kommune og arbeidstakerorganisasjonene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter etter de lokale lønnsforhandlingene. Jf. HTA, kapittel 3 punkt 3.2.1 samt vedlegg 3 til HTA.

Se [vedlegg 1 Forhandlingsstruktur](#) for utfyllende opplysninger.

10. Særskilte forhandlinger

10.1 Omgjøring av stilling – HTA §§4.2.2/ 5.2

Lillestrøm kommune v/ forhandlingsutvalget og arbeidstakerorganisasjonen(e) kan uavhengig av lokale forhandlinger, føre forhandlinger om endring i stillingsinnholdet, alternative lønnplasseringer og/eller annen godtgjørelse innenfor HTA's bestemmelser i følgende tilfeller:

- Det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer.
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde.
- Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter- eller videreutdanning (kap 4).

Virkningsdato av evt. forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted. Jf. HTA 4.2.2.

10.2 Lønn for å beholde ansatte – HTA §§ 4.2.3/5.2

Er det spesielle utfordringer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte medarbeidere, kan Lillestrøm kommune og arbeidstakerorganisasjonene etter forhandlinger inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte medarbeider.

- Denne typen lønnstillegg må/skal vurderes konkret utfra virksomhetens/tjenesteområdets behov.
- Virkningsdato settes til den 1. i måneden etter.

10.3 Kompetanseheving – HTA § 4.2.4 og realkompetanse

Lillestrøm kommune og arbeidstakerorganisasjonene kan uavhengig av de øvrige forhandlingsbestemmelsene forhandle om endret lønn når en medarbeider har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

- Etter-/videreutdanningen skal ha en faglig relevans for enheten/kommunen.
- Etter-/videreutdanningen skal benyttes i det daglig arbeidet, og det må foreligge et behov.

For å utløse evt. kompetansetillegg, må dokumentasjon fremlegges arbeidsgiver, samt uttalelse fra nærmeste leder som redegjør for om etter-/videreutdanning er avtalt med kommunen og er relevant for utførelse av arbeidet.

Kompetanseforhandlinger for kap. 4 gjennomføres to ganger i året - i mars og oktober.

- Virkningsdato settes til den 1. i påfølgende måned 1.august for undervisningspersonell, jf. HTA)
- Etter-/videreutdanning skal være av ny dato (maks 8 måneder tilbake i tid).
 - eksamen avlagt i desember/januar fremmes for forhandlinger i mars
 - eksamen avlagt i mai/juni fremmes for forhandlinger i oktober.
- Er den ansatte fagorganisert fremmes kravet av den tillitsvalgte – for uorganiserte fremmes kravet av den ansatte.

Forhandlinger for realkompetanse for kap. 4 gjennomføres samtidig med kompetanseforhandlinger, dvs. i mars og oktober.

10.3.1 Økt lønn for etter- og videreutdanning

Type utdanning	Definisjon/beskrivelse
Etterutdanning	Oppgradering av faglig kunnskap som ikke fører fram til formell kompetanse i form av studiepoeng
Videreutdanning	Utdanning som gir ny formell kompetanse på samme nivå/ eller i bredden etter avsluttet grunnutdanning, og som gir uttelling i form av studiepoeng eller lignende etter eksamen. (f.eks fagskole).

Det gjøres oppmerksom på at for utdanningsstillinger bortfaller kompetansetillegget ved opprykk til høyere stillingskode/ny lønnsramme jf. HTA vedlegg 6 – videreutdanning.

10.3.2 Kompetansetillegg:

- **Studiepoeng:** Nivå for avlønning av formell kompetanse i form av videreutdanning på høyskolenivå fra 15 til 60 studiepoeng:
 - 5000 kr for 15 stp.
 - 10.000 kr for 30 stp.
 - 20.000 kr for 60 stp.

- **Studielengde:** Nivå for avlønning for studier uten studiepoeng (baseres på studietid sammenlignet med studier med studiepoeng, f.eks 60 studiepoeng tilsvarer >420 timer):
 - Kronebeløpet fastsettes lik tabellen for studiepoeng

11. Lønnsutviklingssamtale

I henhold til HTA kapittel 3 – pkt. 3.2.2 skal det gjennomføres lønnsutviklingssamtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, dersom arbeidstaker ber om dette. Tidspunkt for samtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgt. Se mal for lønnsutviklingssamtale.