TORSKEN KOMMUNE

LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN

2012-2014

INNHOLDSOVERSIKT s.1

1. **INNLEDNING** s.2
   1.1 Bakgrunn s.2
   1.2 Organisering av planarbeidet s.2
2. **FORMÅLET MED DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN** s.3
3. **GRUNNLAGET FOR DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN** s.3
   3.1 Sentrale rammebetingelser s.3
   3.2 Lønnspolitiske utviklingslinjer s.3
   3.3 Lokal lønnspolitikk- et supplement s.3
4. **GRUNNLEGGENDE VERDIER, LØNNSPOLITISKE PRINSIPPER M.V.** s.4
   4.1 Lønnspolitiske prinsipper s.4
   4.2 Andre viktige verdier og hensyn s.4
   4.3 Likestilling mellom kvinner og menn s.5
   4.4 Lik lønn for likt arbeid s.5
   4.5 Inkluderende og ikke-diskriminerende holdninger s.5
5. **LØNNSNIVÅ OG LØNNSRELASJONER** s.5
6. **LOKALE LØNNSFORHANDLINGER** s.6
   6.1 Lønns- og forhandlingssystemet s.6
   6.2 Lokale drøftinger s.7
   6.3 Lokale forhandlinger etter kap. 4A1 og 5.2. s.7
   6.4 Særskilte forhandlinger etter kap. 4.A.2, 4A.3 og 5.3. s.8
   6.5 Lederlønnsforhandlinger etter kap. 3.4.1. s.8
   6.6 Kompetanse – læring og utvikling s.9
   6.7 Bonusavlønning etter kap. 3.6. s.9
   6.8 Lønnsfastsetting ved nytilsetting s.9
   6.9 Seniorpolitiske tiltak s.9
7. **LOKAL FORHANDLINGSORDNING OG MYNDIGHETSFORDELING** s.9
8. **GOD FORHANDLINGSSKIKK OG ETIKK I FORHANDLINGSPROSESSEN** s.10
9. **UORGANISERTE ARBEIDSTAKERE** s.10
10. **RULLERING OG AJOURHOLD AV PLANEN** s.10
11. **MELDING OM LOKALT LØNNSTILLEGG** s.10

1. INNLEDNING

Den lønnspolitiske planen som her presenteres er et dokument som skal bidra til å konkretisere og skape oversikt over vesentlige prinsipper, verdier, holdninger, regler og kriterier som arbeidsgiver legger til grunn ved lokal lønnsfastsettelse.

Torsken kommunes verdigrunnlag uttrykker det menneskesyn som ligger til grunn for den lønnspolitiske handlingsplanen: Alle ansatte er verdifulle og alle jobber er viktige i arbeidet for å nå kommunens mål.

Kommunal sektor har ved tariffrevisjonen fått gjennomslag for at en stadig større del av lønnsdannelsen skal skje lokalt, der innsats- og resultatvurdering bør telle som et supplement til funksjons- og resultatlønn. Lederne i kommunal sektor skal ha avgjørende innflytelse på medarbeidernes lønn, og det skal være tydelig uttrykt fra arbeidsgiver hvordan hver enkelt kan påvirke sin lønn.

Lokal lønn skal bidra til å utjevne urimelige lønnsforskjeller, motivere de ansatte til å gjøre en god jobb. I lokal lønnspolitikk blir de siste momentene viktigere enn heving av kjøpekraft for alle, siden det fortsatt er begrenset med ressurser som fordeles lokalt. Arbeidsgiver er bundet av sentralt fastsatte rammer.

Vi trenger en konkurransedyktig lønn for å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere, og vi må erkjenne at markedet spiller en rolle i et stramt arbeidsmarked med knapphet på kompetent arbeidskraft. Arbeidslivet er i endring. Stramme økonomiske rammer stiller krav til omstillingsevne og fleksibilitet blant arbeidstakerne.

Kvalitet på kommunens tjenester er avhengig av de menneskelige ressursene. Medarbeidernes kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren/ressursen i tjenesteproduksjonen, og dermed et sentralt satsningsområde i arbeidsgiverpolitikken.

1.1Bakgrunn

Planen avløser tidligere lønnspolitisk handlingsplan, som ble vedtatt av kommunestyret 19.12.06. Siden den gang har det skjedd store og viktige endringer i den sentrale lønnspolitikk og tariffsystem, noe som i sterk grad aktualiserer en oppdatering av den lokale lønnspolitiske handlingsplanen.

Revisjon av planen - prosess

I forbindelse med utarbeidelsen av tidligere plandokumenter, er det gjennomført grundige prosesser, der de ansattes organisasjoner også har vært delaktig.
I forbindelse med revisjonen våren 2012, har partssammensatt utvalg utarbeidet et forslag til lønnspolitisk handlingsplan. Representanter fra arbeidsgiver: Hans Fr Høydahl, Weronica Pedersen og Arnulf Anderssen. Representanter fra arbeidstakerorganisasjonene: Eva Pettersen og Krister Viken. Forslag til lønnspolitisk plan har vært til høring hos hovedtillitsvalgte, og organisasjonene har fått anledning til å uttale seg skriftlig om den. Forslag til revidert plan ble i sluttbehandlet av administrasjonsutvalget i
xxxxx 2012.

2 FORMÅLET MED DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN

I lokale lønnsforhandlinger forhandles det om er forholdsvis lite kronebeløp. Til tross for det, ser det ut til at arbeidstakerne er svært opptatt av denne delen av lønna. Den "signaliserer" hvordan arbeidsgiver verdsetter det arbeid som blir utført. Dersom utviklinga går mot at en større del av lønna skal fastsettes lokalt, vil dette kunne medføre større lønnsforskjeller enn det en har sett fram til nå. Derfor er det uhyre viktig at hele prosessen rundt lønnsforhandlinger skjer i åpenhet i organisasjonen, og at arbeidstakerne er innforstått med kriteriene som legges til grunn når lønnsforhandlingene skjer. Bare på denne måten kan det oppnås en viss forståelse hos arbeidstakerne for de lønnsøkninger som finner sted, og forebygge/hindre at lokal lønn virker splittende på arbeidsmiljøet.
Det er viktig å vektlegge at i Torsken kommune ansees det også som en viktig kompetanse å vise evne til samarbeid og ta ansvar for hele virksomheten. Lønnspolitisk handlingsplan skal være et verktøy for å utøve en best mulig lønnspolitikk i kommunen.

Lokal lønnspolitikk skal fremme følgende formål:

- Sammen med øvrige personalpolitiske tiltak bidra til at kommunen når de mål som er satt for de ulike enheter og virksomhetsområder, med fokus på gode tjenester og god forvaltning.
- Bidra til at kommunen kan rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere.
- Lønnspolitikken er likevel bare ett av flere elementer i en samlet personal- og arbeidsgiverpolitikk der helheten vil være avgjørende for å kunne nå de målene som er skissert ovenfor.
-

3. GRUNNLAGET FOR DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN

3.1 Sentrale rammebetingelser

Viktige rammebetingelser for den lokale lønnspolitikken er lagt, dels gjennom lovverket og særlig gjennom den Hovedtariffavtalen som er inngått av partene sentralt.

3.2 Lønnspolitiske utviklingslinjer

Selv om det sentrale rammeverket legger føringer og begrensninger på den lokale handlefriheten i lønnspolitikken, har det likevel ved de senere års tariffrevisjoner blitt lagt vekt på å øke det lokale handlingsrommet. Dette bl.a. ved at tariffavtalene på flere punkter har blitt mindre detaljerte og ved at det er blitt avsatt en relativt større andel av lønnsmassen til fordeling lokalt. Bakgrunnen for denne utviklingen er bl.a. et klart uttalt ønske fra et flertall av kommunene om å kunne bli bedre rustet til å rekruttere kompetent arbeidskraft i et stadig mer konkurransepreget arbeidsmarked.

3.3 Lokal lønnspolitikk - et supplement

På tross av tendens til en viss desentralisering i lønnspolitikken de senere år, er det fortsatt slik at hovedarenaen i det lønnspolitiske arbeidet vil være forhandlingene og prioriteringene som foretas av partene sentralt.

4. GRUNNLEGGENDE VERDIER, LØNNSPOLITISKE PRINSIPPER

Selv om den lokale lønnspolitikken skal forvalte en relativt liten del av lønnsmassen, er det ikke desto mindre viktig at lønnsarbeidet bygger på et så konkret og avklart grunnlag som mulig, både hva angår prinsipper, verdier og virkemidler.

4.1 Lønnspolitiske prinsipper

Lønnspolitikken i Torsken kommune skal bygge på følgende prinsipper:

- **Kompetanse** både *formalkompetanse,* dvs. utdanning og skolegang på videregående nivå og fra universitet og høgskole samt *realkompetanse*, dvs. kunnskap og ferdigheter ervervet gjennom erfaring og praksis.
- **Funksjonsprinsippet,** (oppgaver og ansvar) dvs. arbeidsgivers verdsetting av de funksjoner, oppgaver og ansvar som arbeidstaker forventes å inneha.
- **Markedsprinsippet** dvs. at man ved lønnsfastsettelsen tar hensyn til hvor tilgjengelig den aktuelle arbeidskraften er i arbeidsmarkedet.
- **Ytelsesprinsippet** dvs. at den enkelte arbeidstakers eller ansatte gruppers arbeidsinnsats og resultater legges til grunn for lønnsvurderingen.

I Torsken kommune skal følgende gjelde:

- I det lokale lønnsarbeidet skal kompetanseprinsippet og funksjonsprinsippet være de styrende prinsipper. Så langt det vil være praktisk mulig og hensiktsmessig, skal det i samråd med de ansattes organisasjoner, bl.a. utarbeides stillingsbeskrivelser og organisasjonskart for de ansatte og/eller grupper av ansatte som hjelpemiddel for praktiseringen av funksjonsprinsippet. Det legges til grunn gode prosesser som fører til beskrivelser som gir rom for fleksibel og utviklingsorientert oppgaveløsning.

- Markedsprinsippet skal legges til grunn i de tilfelle det ut ifra en konkret vurdering vil være nødvendig å bruke lønn som virkemiddel for å kunne rekruttere eller beholde nødvendig og kompetent arbeidskraft, relatert til enkeltstillinger eller grupper.

- Ytelsesprinsippet må, dersom dette skal komme til anvendelse, benyttes sammen med klare kriterier for å gjennomføre et slikt prinsipp. Dette for å sikre en ensartet og rettferdig praksis. Dersom dette prinsippet skal komme til anvendelse forutsetter dette en prosess hvor de ansattes organisasjoner skal delta i partssammensatt utvalg, sammen med kommunens ledelse, for å utarbeide kriteriene for praktisering av prinsippet.

4.2 Andre viktige verdier og hensyn

I tillegg til de nevnte prinsippene vil også en del andre hensyn og verdier måtte legges til grunn for at lønnspolitikken kan fremstå som forutsigbar og rettferdig. Av disse er det viktig å fremheve hensynet til likestilling, lik lønn for likt arbeid og inkluderende ikke diskriminerende holdninger.

4.3 Likestilling mellom kvinner og menn

Et stort flertall av kommunens stillinger innehas av kvinner, og de fleste av dem i deltidsstillinger. I den sammenheng er det grunn til å understreke den nye skjerpede bestemmelsen i HTA kap. 1, § 2.3 der det heter:
"Det er et mål for kommunen at flest mulig som hovedregel ansettes i full stilling."
Denne bestemmelsen innebærer i prinsippet at kommunen i inneværende tariffperiode forpliktes til å øke sitt ambisjonsnivå når det gjelder å bekjempe uønsket deltid.
Det vil også være en styrke for det kommunale tjenestetilbudet å få til en bedre balanse mellom kvinner og menn, herunder stimulere til at flere menn kan rekrutteres til de tradisjonelle kvinnearbeidsplasser, bl.a. i omsorg og barnehage.

I Torsken kommune skal følgende gjelde:

- Vurderinger knyttet til kjønn skal være irrelevant ved lønnsfastsettelsen, uansett type stilling.
- Det er et mål for kommunen å få flere menn inn i kvinnedominerte yrker, og vice versa.
- Det er et mål for kommunen å ha balanse mellom antall menn og kvinner i ledende stillinger.
- Det er et mål for kommunen at flest mulig som ønsker det skal få utvidet sine stillinger.
- Disse målsettingene skal vurderes/forfølges, både ved ledighet i stilling og i forbindelse med opprettelse av nye stillinger.

4.4 Lik lønn for likt arbeid

Dette punktet må ses i sammenheng med det som er skrevet under forrige punkt. Prinsippet peker på nødvendigheten av å ha en lønnspolitikk som er sammenliknende, dvs. at man vurderer lønnsrelasjoner både på kryss og tvers i kommuneorganisasjonen. I tillegg til likestilling og kjønn, vil også andre faktorer som for eksempel forhandlingsstyrke, arbeidstakergruppens størrelse, organisasjonstilhørighet m.v. kunne påvirke forhandlingsprosessen og lønnsresultatet.

4.5 Inkluderende og ikke-diskriminerende holdninger

For å gjennomføre prinsippet om likelønn samt lik behandling av kvinner og menn, er det viktig at lønnspolitikken bygger på inkluderende og ikke-diskriminerende holdninger. I praksis vil det også bety at for eksempel minoritetsgrupper rekrutteres til å arbeide i kommunen og at disse tilbys de samme lønnsvilkår som andre.

I Torsken kommune skal følgende gjelde:

- Kommunens lønnspolitikk skal være ikke-diskriminerende og inkludere alle, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn.

5. LØNNSNIVÅ OG LØNNSRELASJONER

Det sentralt fastsatte lønns- og stillingsregulativet, har bidratt til en forenklet lønnsstruktur og mer oversiktlighet i forholdet mellom lønnsgrupper og nivåer. HTA viser de ulike nivåer og minstelønnsplassering for de respektive lønnsgruppene er angitt.

I Torsken kommune skal følgende gjelde:

- Stillinger med tilnærmet samme ansvarsbelastning samt krav til formell og reell kompetanse, skal som hovedregel lønnes på samme nivå. Rekrutteringssituasjonen samt eventuelle ytelsesbaserte lønnstillegg, vil likevel kunne forsvare ulik avlønning.

- Ansatte under Hovedtariffavtalens kap. 5 skal være sikret en gjennomsnittlig lønnsutvikling som ikke er dårligere enn sammenliknbare stillinger og lønnstakergrupper under kap. 4.

- Rådmannens lønn fastsettes på fritt grunnlag uavhengig av andre ansattes lønn. Det vises også til bestemmelse i hovedtariffavtalen, der det i kap. 3.4.1. er sagt at "lønn til rådmann og assisterende rådmann skal fastsettes av kommunen uten forhandlinger med organisasjonene".

- Lønnsrelasjonen mellom over- og underordnet skal være rimelig og fornuftig og lederne skal i utgangspunktet lønnes høyere enn arbeidstakere vedkommende er satt til å lede. Dette med følgende unntak:
  - når det er behov for å rekruttere fageksperter
  - I forhold til omplassert arbeidstaker i h.h.t. HTA pkt. 3.4.
  - I forhold til arbeidstaker i retrettstilling.
  - Andre forhold etter en konkret vurdering.
- Virksomhetsleders grunnlønn fastsettes med bakgrunn i bl.a. stillingens kompleksitet, utdanningskrav til stillingen, omfanget av personalansvaret, økonomiansvaret m.v. Resultatvurdering i tilknytning til målene i lederavtalen vil også bli vektlagt.

- Med så vidt mange og forskjellige enheter som kommunen har, vil det både være nødvendig og akseptabelt med en viss nivåforskjell på lederlønningene.

6. LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

Innledningsvis vises en kortfattet oversikt over de forhandlingsbestemmelsene som Hovedtariffavtalen inneholder og som kommunene er pliktig til å følge.

6.1 Lønns- og forhandlingssystemet – en oversikt

Lønn til kommunalt ansatte blir *som tidligere* fastsatt med utgangspunkt i bestemmelser i 3 ulike kapitler i Hovedtariffavtalen.

Kap. 3., pkt. 3.4.1.:
Ledere – toppledere m.m.

Kap. 4A, jfr. kap. 4B og 4C:
Hovedtyngden av de kommunalt ansatte. Størstedelen av lønnsmassen her fordeles gjennom sentrale forhandlinger. I tillegg blir partene sentralt enige om det eventuelt i tillegg også skal avsettes en viss prosentandel av lønnsmassen til fordeling/forhandling lokalt.
Kap. 5, pkt. 5.2.:
I Torsken kommune består denne gruppen av medlemmene i NITO.

For kap. 5 blir all lønn fastsatt i lokale forhandlinger.

6.2 Lokale drøftinger
Hovedtariffavtalen sier at det etter initiativ fra arbeidsgiver skal holdes ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter pr. år. Som samlet omfatter alle lønnskapitlene.
Videre heter det i hovedtariffavtalen at:
Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene. Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling, bl.a. fordelt på kjønn for også å kunne drøfte likelønn. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal fremgå om det foreligger enighet.

I tillegg til Hovedtariffavtalens bestemmelser skal følgende gjelde under dette punktet:

- Drøftingsmøte skal holdes så snart som mulig etter at det sentrale oppgjøret er avsluttet og godkjent av partene og i god til før de lokale forhandlingene skal holdes. Det skal normalt avholdes to årlige drøftingsmøter, ett for kap. 4 og ett for kap. 5. Det kan imidlertid avholdes felles drøftingsmøter for begge kapitlene dersom partene er enige om dette.

- Så snart som mulig etter at forhandlingene er avsluttet, gjennomføres et felles møte med partene, der resultat og prosess i tilknytning til forhandlingene evalueres.

- Det lønnspolitiske drøftingsmøtet gjennomføres i samarbeid mellom det politiske forhandlingsutvalget, rådmann og de ansattes organisasjoner.

- På drøftingsmøtet skal partene tilkjennegi sine ønskede prioriteringer ved de forestående forhandlingene. Så langt det er mulig vil det være viktig å tilstrebe enighet om hvilke stillinger og grupper som skal prioriteres, innenfor rammen av den lønnspolitiske planen.

- Det skal føres referat fra drøftingsmøtet.

6.3 Lokale forhandlinger etter kap. 4.A.1 og kap. 5.2.
Lokale forhandlinger etter HTA kap. 4.A.1. gjennomføres i den utstrekning det er satt av penger til det av partene sentralt. Når det gjelder kap. 5.2. er det ingen definert sentral pott og her må ramme og nivå utelukkende formes lokalt.

I Torsken kommune skal følgende hovedkriterier og hensyn legges til grunn ved de lokale forhandlingene:
Kriterier:

- Resultatet av og eventuelle føringer fra det sentrale lønnsoppgjøret.
- Eventuelle føringer fra tidligere lokale forhandlinger i h.h.t. protokoll.
- Rette opp lønnsmessige skjevheter, lokalt og regionalt, som ikke er begrunnet i ansvars- og oppgavebelastning
- Kompetansenivå og krav til kompetanse

- Rekrutteringsproblematikk
- Hensynet til å beholde kvalifisert og godt fungerende personale.
- Relevant kompetanseheving, forutsatt at ny tilegnet kompetanse blir nyttiggjort i organisasjonen.
- Ansatte som planlegger å gå av med pensjon.
- Konklusjonene i referatet fra det lokale drøftingsmøtet.
- Ytelsesprinsippet jf. skjema for medarbeidervurdering før lokale forhandlinger (vedlegg)

Innenfor rammen av nevnte hovedkriterier og med bakgrunn i de prinsipper og verdier som planens kap. 1 trekker opp, skal partene i det lønnspolitiske drøftingsmøtet fortrinnsviskomme fram til enighet om de mer detaljerte disposisjoner og prioriteringer som skal gjelde ved den enkelte forhandling. Herunder vil det også være mulig å ta inn andre viktige hensyn enn de som er nevnt ovenfor. Med unntak av de to første punktene er opplistingen uprioritert.

6.4 Særskilte forhandlinger etter kap. 4.A. 2, 4.A.3 og kap. 5.3.

HTA nevner at partene lokalt, uavhengig av det som er nevnt ovenfor, kan ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternativ lønnsplassering og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser, når det er foretatt betydelige endringer som vedrører stillingen. Det samme gjelder der hvor det er helt spesielle problem med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere.

I Torsken kommune skal følgende gjelde:

- Kommunen vil sette svært strenge krav til å imøtekomme krav om lønnsendring i h.h.t. kap. 4.A.3 og kap. 5.3, 2. ledd, men likevel innenfor rammen av det som Hovedtariffavtalen åpner for.
- Kommunen vil forhandle om endret lønnsplassering for å beholde godt kvalifisert og godt fungerende arbeidstakere, når slike behov oppstår. Det samme er tilfelle der slik kompetanse er vanskelig å rekruttere inn i organisasjonen.
- Forhandlinger etter forrige punkt skal skje raskt, for å hindre tap av verdifull arbeidskraft.

6.5 Lederlønnsforhandlinger etter kap. 3.4.1.

HTA kapittel 3.4.1. slår fast at det kan gjennomføres årlige lønnsforhandlinger for kommunens ledere. I likhet med kap.5, er det heller ingen definerte økonomiske rammer i tariffavtalen for lederlønnsforhandlingene.

Praksis de senere år i Torsken kommune har vært at lederlønnsforhandlingene har blitt gjennomført etter de øvrige forhandlingene, påfølgende år før den 1. mai.

I Torsken kommune skal følgende gjelde:

- Torsken kommunens toppledergruppe skal bestå av virksomhetslederne samt rådmann, rådgiver i rådmann stab og økonomisjef.
- Lederlønnsforhandlinger gjennomføres normalt en gang pr. år.
- Forhandlingene holdes etter at øvrige forhandlinger i h.h.t. kap. 4 og 5 er gjennomført og seinest innen første april påfølgende år.
- Forut for forhandlingene utarbeider rådmannen et strategidokument til formannskapet.

- Det skal foretas en sammenliknende vurdering og analyse av nivået for topplederavlønning i kommunen. Gjennomgangen skal evt. danne grunnlag for forslag til nødvendige tiltak.

6.6 Kompetanse, læring og utvikling
Torsken kommune har over lang tid hatt problemer med å rekruttere enkelte yrkesgrupper. I en tid med økende arbeidsledighet kan det bli noe letter også for vår kommune å skaffe den kompetansen vi trenger. Men minst like viktig er det at kommunen tar vare på den kompetansen en allerede har. Dette gjøres ikke bare gjennom konkurransedyktig lønn, men også gjennom en bevisst personalpolitikk som gir muligheter til utvikling og vekst for den enkelte.

I Torsken kommune skal følgende gjelde:
Kommunens lønnspolitikk skal synliggjøre at arbeidsgiver verdsetter kompetanseheving i form av relevant etter- og videreutdanning.

6.7 Bonusavlønning etter kap. 3.6.
Hovedtariffavtalen slår fast på dette punktet at "kommunen kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/ effektivitet eller økt brukerorientering.
I Torsken kommune legges til grunn at bonusordninger ikke brukes i denne planperioden.

6.8 Lønnsfastsetting ved nytilsetting
Når stilling blir ledig eller i forbindelse med opprettelse av ny stilling, kan arbeidsgiver innenfor de rammene som Hovedtariffavtalen gir, fritt fastsette hvilken lønnsplassering som skal gjelde for stillingen.

I Torsken kommune skal følgende gjelde:

Arbeidsgiver fastsetter lønn i forbindelse med ordinær tilsetting. Lønnsfastsettingen skal bygge på en vurdering av den lønnsplassering som vedkommende hadde som tidligere var ansatt i stillingen. For øvrig vektlegges rekrutteringssituasjonen samt lønnsnivået for tilsvarende eller sammenliknbare stillinger i kommunen. Ved fastsetting av lønna må det ellers tas hensyn til øvrige relevante prinsipper og bestemmelser i den lønnspolitiske planen samt den utlysningstekst som ligger til grunn for tilsettingen.

6.9 Seniorpolitiske tiltak
I Hovedtariffavtalens pkt. 3.2.3 står det bl.a. følgende:
"Kommunen bør utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilpasset arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetalinger e.l."

7. LOKAL FORHANDLINGSORDNING OG MYNDIGHETSFORDELING

Rådmannen er ansvarlig for gjennomføring av lokale forhandlinger. Det avholdes drøftingsmøter innen 30. august. Forhandlingsleder for kommunen er rådmannen. Kommunen innkaller til innledende drøftingsmøte forut for forhandlingene der man blir enige om kriteriene og gjennomføringen.

For øvrig viser vi til gjeldende bestemmelser i HA- og HTAs bestemmelser i Kap 3, Kap 4 og Kap 5.

8.GOD FORHANDLINGSSKIKK OG ETIKK I FORHANDLINGSPROSESSEN

Gode lokale forhandlinger fordrer at partene opptrer ryddig og forutsigbart. Dette innbefatter respekt for formelle regler i lov og avtaleverk samt å utvise gode mellommenneskelige holdninger. I så måte er partene underlagt "Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk" nedfelt i vedlegg 3 til Hovedtariffavtalen.

I Torsken kommune skal følgende gjelde:

- Retningslinjene for god forhandlingsskikk skal følges og respekteres. Opplysninger som framkommer i løpet av forhandlingsprosessen om krav og tilbud skal behandles konfidensielt.
- Opplysninger som framkommer om enkeltpersoner i løpet av forhandlingsprosessen skal ikke bringes videre.
- Dersom det foreligger lønnskrav på noen som selv deltar i en forhandlings delegasjon, bør partene vurdere om vedkommende skal fratre når eget krav behandles.
- Alle parter har taushetsplikt med hensyn til krav og tilbud på navn som legges fram under forhandlingsmøtene. Det er resultatet av forhandlingene som skal gjøres kjent, dvs protokollen/referatet

9.UORGANISERTE ARBEIDSTAKERE

Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett.

10. RULLERING OG AJOURHOLD AV PLANEN

Denne planen rulleres hvert annet år, etter at de sentrale lønnsforhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet.
Rådmannen sender forslag til endret plan til de ansattes organisasjoner på høring før saken fremmes for administrasjonsutvalget.
Rulleringen skal være gjennomført før de lokale lønnsforhandlingene starter.
Kommunestyret skal behandle den lønnspolitiske planen en gang i hver kommunestyreperiode

SKJEMA FOR MEDARBEIDERVURDERING FØR LOKALE LØNNSFORHANDLINGER for.....

1= under normal 2= normal, gjennomsnittlig 3= bedre enn normal

Innsats og utviklingsområde	1	2	3	Kommentarer/utfyllende beskrivelser
Resultatoppnåelse • Evne til å arbeide målrettet • Evne til å foreta relevante prioriteringer • Evne til å se egne oppgaver som en del av helheten				
Arbeidskapasitet • Bruker arbeidstiden rasjonelt • Holder tidsfrister • Takler perioder med stress				
Faglige kvalifikasjoner • Har nødvendige kunnskaper og ferdigheter til å utføre arbeidsoppgavene med ønsket kvalitet • Ønsker faglig utvikling				
Initiativ • Tar selv initiativ • Påtar seg gjerne oppgaver utenfor eget arbeidsområde *) • Har ideer og forslag til å løse nye oppgaver				*)Viktig her å ta hensyn til utgangspunktet (mulig kapasitet?)
Fleksibilitet • Evne og vilje til å bruke nye/andre arbeidsmetoder • Positiv til utfordringer og omstillinger				
Serviceinnstilling • Er positiv og lojal til oppgaver og til kommunen • Er tjenestevillig overfor kollega og publikum, yter mer enn det som er nødvendig • Bidrar positivt i eget arbeidsmiljø				
Aktiv samarbeidsevne • Kan samarbeide med forskjellige mennesker • Tar selv initiativ til samarbeid • Viser forståelse for andres arbeidssituasjon • Viser lojalitet og er hjelpsom over kolleger				
Helhetsvurdering (det er denne som er viktig at forhandlingsutvalget får tilbakemelding på, før forhandlingene)				

.....(dato) .....(underskrift leder)

KRITERIER FOR LØNNSVURDERING - LEDERE

	Merknader
ARBEIDER MÅL- OG RESULTATRETTET	
Eks.:	
-lager godt beslutningsgrunnlag for politikere i spørsmål om valg av tjeneste og standard (mål)	
-synliggjør dette gjennom tjenesteerklæringer, arbeidsplaner,m.v. og kommuniserer dette mot brukerne og organisasjonen	
-har kvalitetssystemer som sikrer at målene blir nådd på en effektiv måte og dokumenterer dette	
-	
-	
HAR BRUKERNE I SENTRUM, FORBEDRER OG EFFEKTIVISERER TJENESTENE	
Eks.:	
-utarbeider gode systemer for tilbakemelding fra brukerne og benytter disse aktivt som innspill i budsjett og handlingsprosesser	
-tar i bruk IT-verktøyet med tanke på langsiktig effektiviseringsgevinst	
-har dokumentasjon på kvalitet og kostnader	
-gjennomfører forbedrings- og utviklingstiltak	
-evaluerer tjenestene systematisk	
-analyserer og vurderer resultatene av evalueringen	
-omsetter lærdommen i konkrete forbedringer	
-	
-	
INITIERER FORBEDRING, FORNYELSE OG OMSTILLING	
Eks.:	
-analyserer endringsbehov	
-kommuniserer endringsbehovene i organisasjonen	
-sørger for å prøve gode forslag til forbedringer	
-sørger for at vedtatte endringer blir gjennomført	
-	
-	
SKAPER ENGASJEMENT, LAGÅND OG MEDANSVAR	
Eks.:	
-bidrar til god toveis kommunikasjon	
-skaper et eierforhold til arbeidsoppgavene	
-får fram avhengighetsforholdet mellom forskjellige arbeidsoppgaver	
-gir ros og ris (tilbakemeldinger)	
-har respekt for andres meninger	
-	
-	
SIKRER GOD OG HENSIKTSMESSIG KOMMUNIKASJON	
Eks.:	
-jobber fram "vi"-følelse i stedet for "jeg"-følelse	
-snakker og skriver forståelig	
-skaper trygghet	
-kommuniserer under likeveridige forhold	
-.	
-	

UTVIKLER MEDARBEIDERE VED Å GI STØTTE OG STILLE KRAV	
Eks.:	
-gir medarbeiderne oppgaver de kan vokse på	
-stiller konkrete og realistiske krav til medarbeidene	
-legger forholdene til rette slik at medarb. kan gjøre jobben på sin måte	
-inngår avtale om oppfølging og følger opp disse	
-veileder -om nødvendig - medarbeidere til andre arbeidsoppgaver - "den vanskelige samtalen"	
-	
-	
KLARGJØRE ANSVARSFORHOLD OG ROLLER I ORGANISASJONEN	
Eks.:	
-bidrar til å klargjøre enhetens rolle, funksjoner og ansvar	
-bidrar til å klargjøre medarbeidernes rolle, funksjoner og ansvar	
-bidrar til å utvikle samspillet mellom medarbeidere og mellom enheter	
-tar ansvar - også i vanskelige situasjoner	
-	
-	
STIMULERER TIL SAMARBEID MED ANDRE ENHETER I OG UTENFOR KOMMUNEN	
Eks.:	
-tar kontakt med andre som det er naturlig å samarbeide med - i og utenfor kommunen	
-oppmuntrer medarbeiderne til slikt samarbeid	
-stiller egne medarbeidere "til disposisjon" for andre	
-	
-	
TAR NØDVENDIGE BESLUTNINGER	
Eks.:	
-prioriterer tydelig mellom arbeidsoppgavene	
-oppsummerer diskusjoner tydelig og poengtert	
-setter tidsfrist og sørger for framdrift	
-tar nødvendige beslutninger	
-	
-	

KRITERIER FOR LØNNSVURDERING - MEDARBEIDERE

	Merknader
ARBEIDER MÅL- OG RESULTATRETTET	
Eks.:	
-evner å se egne arb.oppgaver i sammenheng med kommunens hovedmål	
-gjennomfører de oppgaver man er blitt enige om	
-gir nødvendige tilbakemeldinger ved avvik	
-	
-	
FORBEDRER OG EFFEKTIVISERER TJENESTENE - SETTER BRUKERNE I SENTRUM	
Eks.:	
-er aktiv og engasjert i det daglige arbeidet	
-viser initiativ og kreativitet i enhetens løpende forbedrings- og utvikl.arbeid.	
-viser god "folkeskikk" i kontakt med brukerne og gjerne yte "det lille uventede ekstra"	
-bruker IT-verktøyet hvor det er formålstjenlig	
-	
-	
BIDRAR AKTIVT TIL FORBEDRING, FORNYELSE OG OMSTILLING	
Eks.:	
-viser evne til å analysere endringsbehov	
-deltar aktivt i gjennomføring av endringer	
-	
-	
TAR INITIATIV OG VISER ENGASJEMENT	
Eks.:	
-bidrar aktivt til videreutvikling og nytenkning	
-kommer med konstruktiv "kritikk"	
-	
-	
SAMARBEIDER GODT MED ANDRE I OG UTENFOR EGEN ENHET	
Eks.:	
-tar initiativ til samarbeid med andre i og utenfor egen enhet	
-viser evne og vilje til å jobbe tverrfaglig	
-viser respekt for andres synspunkter	
-	
VISER LOJALITET	
Eks.:	
-argumenterer aktivt for egne sysnpunkter inntil avgjørelse er tatt	
-inntretter seg etter avgjørelser som er tatt selv om man skulle være uenig	
-er en god "ambassadør" for kommunen i sitt daglige virke	
-går tjenestevei med forhold man ønsker å ta opp	
-	
-	
VISER KOMMUNIKASJONSEVNER OG SOSIAL KOMPETANSE	
Eks.:	
-er klar og tydelig i kommunikasjon med andre	
-viser interesse for kolleger og deres arbeidsfelt	
-lytter aktivt og stiller gode spørsmål for å få tak i andres synspunkter	

-gir konstruktive tilbakemeldinger	
-har respekt for andres meninger	
-	
-	
BIDRAR TIL ET GODT OG UTVIKLENDE ARBEIDSMILJØ	
Eks.:	
-omtaler arbeidsplassen, ledere, kolleger, andre etater m.v. på en med respektfull måte	
-tar kritikk direkte opp med den det gjelder	
-tar konstruktiv kritikk mot seg selv alvorlig	
-engasjerer seg aktivt i arbeidet med å skape et godt arbeidsmiljø	
-	
-	
ARBEIDER SELVSTENDIG	
Eks.:	
-tar egne avgjørelser innen de rammer og fullmakter som er gitt	
-tar ansvar for framdrift i arbeidet med egne saker og egne arb.oppgaver	
-	
-	
VISER VILJE TIL EGENUTVIKLING	
Eks.:	
-holder seg faglig oppdatert, f.eks. med relevant etterutdanning	
-tar ansvar for egen læring	
-utnytter egen kompetanse	
-	
-	