

# Hva er en lokal lønnspolitisk plan?

- Et dokument som er resultatet av et lokalt samarbeid om hva som skal legges til grunn for lokale lønnstillegg og lønns plasseringer.
- Det er både utformingen av lønns politikken og det at den skal gjøres kjent som skal skape grunnlag for forutsigbarhet og mulighet for de ansatte til å innrette seg.
- I det forutsigbare ligger det også at det må være en viss tidshorisont på dette, slik at kriteriene ikke endres hyppig eller på kort varsel.
- Et dokument som de ansatte kjenner godt og som de skal kunne innrette seg etter når det gjelder hva som gir lønnsmessig uttelling.
- Viktig at en lokal lønns politikk har legitimitet blant de ansatte. Uten legitimitet vil lønns politikken vanskelig la seg realisere som et positivt personalpolitisk virkemiddel.

## HTA KP 3.2 Lokal lønnspolitikk

- Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk
  - som må gjøres kjent for alle ansatte,
  - slik at det skapes forutsigbarhet
  - og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønns- politikken.
  - Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkes- kommunens/virksomhetens mål.
  - Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.
  - Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

# Lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel

- Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:
  - motivere til kompetanseutvikling
  - motivere til mer heltid
  - beholde, utvikle og rekruttere
  - sikre kvalitativt gode tjenester
  - fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

# Den lokale lønnspolitikken skal;

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.
- arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

# Lønnspolitisk plan er bindende - God forhandlingsskikk

- Det man er enige om, forutsettes fulgt opp under forhandlingene. Det er ikke god forhandlingsskikk, verken fra arbeidsgiversiden eller arbeidstakersiden, å fravike det man er blitt enige om
- **DOKUMENTET/Den lønnspolitiske planen** er grunnlaget for det som skjer i forhandlingene!
- Viktig dokument i tilfelle brudd i forhandlingene, og saken skal løses som tvistesak. Vurdering av bruddet vil ta utgangspunkt i referatet fra det lønnspolitiske drøftingsmøtet og **lønnspolitisk plan**.

# Objektive kriterier?

- Oppgaver i stillingen som i vesentlig grad går ut over normalinnholdet i stillingen
- Arbeidstakeren gjør en svært god jobb i forhold til dem vedkommende naturlig kan sammenlignes med
- Evne til fleksibilitet, nytenkning, utvikling.
- Rekruttere/beholde
- Tillegg for kompetanseutvikling
- Fleksibilitet og imøtekommenhet
- Den ansattes serviceholdning
- Funksjonstillegg

# Lønnspolitisk plan – et langsiktig arbeid

Synspunktene til medlemmene? Høringer?

Hva må ligge til grunn for forhandlinger?

