

Arbeidsgiverpolitikk 2007

Lønn og kompetanse

1. Innledning

Dette dokumentet er et verktøy som skal bidra til at alle ansatte opplever rettferdige kompetansevilkår og en forutsigbar lønnsutvikling.

2. Lov- og avtaleverk

Lønns- og kompetansepolitikken er forankret i gjeldende

lovverk, herunder

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven)
- Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)
- Lov om arbeidstvist

avtaleverk, herunder

- Hovedavtalen
- Hovedtariffavtalen (HTA)

3. Målsetninger

- NN kommune skal ha konkurransedyktige lønnsvilkår slik at vi er i stand til å rekruttere og beholde de medarbeidere som kommunen trenger for å nå sine mål
- NN kommune skal gjennom sin arbeidsgiverpolitikk anspore sine ansatte til å utvikle og utvide sin kompetanse innenfor sitt fagfelt og sin stilling.
- Lønns- og kompetansepolitikken skal bidra til at NN kommune blir en enda mer attraktiv og fleksibel arbeidsgiver

4. Lønn - kriterier

- Lønn skal stå i forhold til stillingens kompleksitet, ansvar og oppgaver
- Lønn skal gjenspeile lønsmottakerens realkompetanse
- Lønn skal vurderes etter innsats og oppnådde resultater
- Lønnsjusteringer foretas årlig iht. avtaleverket

4.1. Årlig lønnsamtale

Et system for prestasjonsvurdering danner grunnlag for lønnsreguleringer ut over årlig lønnsjustering. Baseres på kulepunktene under punkt. 4.

- Systemet forvaltes av områdeleder og tilpasses de ulike stillinger og nivåer i kommunen.

4.2. Lønnsregulering i perioden

Ved spesielle behov i forbindelse med rekruttering eller for å beholde enkeltpersoner eller grupper av ansatte, avgjøres lønnsregulering av områdeleder.

- Skal skje i henhold til tariffavtale. Hver enkelt sak skal drøftes med kommunens forhandlingsleder, seksjonsledere og berørte tillitsvalgte før beslutning fattes.

5. Kompetanse – kriterier

NN kommune skal utvikle strategier for kompetansebehov knyttet til

- den enkelte ansatte
- den enkelte virksomhet
- nye oppgaver og tjenester
- organisasjonsutvikling

NN kommune skal ha strategier for kompetanseutvikling som skal

- være planlagte, målbare og gjennomførbare
- være fremtidsrettede
- være fleksible
- ha samsvar mellom behov og tiltak (relevans)
- bidra til at NN kommune når sine målsetninger
- bidra til god kvalitet på kommunale tjenester