



LØNNSPOLITISK PLAN FOR LOPPA KOMMUNE

Utformet i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

INNHold

- 1. Innledning - Bakgrunn for lønnspolitisk plan**
- 1.2 Mål med lønnspolitisk plan**
- 1.3 Mål for lønnspolitikken i Loppa kommune**
- 2. Stillinger og lønn**
- 2.1 Stillinger i HTA kapittel 3**
- 2.2 Stillinger i HTA kapittel 4**
- 2.3 Stillinger i HTA kapittel 5**
- 3.0 Prinsipper for lønnsfastsettelsen**
- 3.1 Løpende lønnsfastsettelse**
- 3.2 Lønnsforhandlinger/ lønnsregulering**
 - Forhandlingsbestemmelser
 - Lønnspolitiske begrunnelser
 - Stillings- og personavhengige begrunnelser
 - Spesielt for ledere
- 3.3 Prosedyrer og verktøy ved lønnsforhandlinger**
- 3.4 Seniorpolitiske tiltak**
- 3.5 Pensjon**
- 4. Avslutning**
- 5. Oversikt over vedlegg**

1. INNLEDNING

Av Hovedtariffavtalen følger at lønssystemet i kommunal sektor forutsetter en lokal lønnspolitikk. Den lokale lønnspolitikken bør gjenspeile og beskrive virkemidler og insentiver som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger og hvordan dette skjer. Videre bør lokal lønnspolitikk ikke isoleres til å rettes mot lokale forhandlinger alene, men bør også fokusere på bruk av lønn i forhold til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Målgruppe for den lønnspolitiske planen er:

- **Ledere på alle nivå i Loppa kommune**, som skal kunne kommunisere åpent om lønnspolitiske målsettinger, avveininger og vurderinger til sine medarbeidere. Ledere må støtte opp under kompetanseutvikling.
- **Tillitsvalgte**, som må være godt informert og fortrolig med kommunens lønnspolitiske målsettinger og kunne kommunisere disse videre til sine medlemmer.

1.2 Mål med lønnspolitisk plan:

Lønnspolitikken skal være kjent og virke forutsigbar for ansatte i Loppa kommune, slik at det blir mulig for den enkelte arbeidstaker å påvirke sin egen lønnsutvikling.

Den lønnspolitiske planen må forstås som et supplement til sentrale tariffavtaler og retningslinjer gitt i sentrale oppgjør.

1.3. Mål for lønnspolitikken i Loppa kommune

- Rett person med rett kompetanse på rett plass.
- Arbeide for at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg nye arbeidstakere.
- At alle ansatte skal føle seg verdsatt.

Loppa kommune står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft. De lokale forhandlingene er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og rekruttere motiverte arbeidstakere på alle nivåer og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevede tiltak. Virkemidler som lønn, kompetanseutvikling og rekruttering blir sentrale i den stadig økende kampen om arbeidskraften. Rekruttering kommer til å bli en sentral og utfordrende problemstilling i tiden fremover. For å beholde og rekruttere arbeidstakere som kommunen har behov for, er det viktig å bruke lønn som virkemiddel. Lønnspolitikken til kommunen skal bidra til at ansatte ut fra sin lønns- og arbeidssituasjon fortsatt velger Loppa kommune som sin arbeidsgiver.

Lønnsnivået i Loppa kommune bør generelt ligge på nivå med andre kommuner med noenlunde samme størrelse. Dette innebærer at vi skal sammenlikne kommunens lønnsnivå med andre sammenlignbare kommuner.

Den lønnspolitiske planen skal være veiledende og retningsgivende for lønnspolitikken og et strategisk verktøy som skal

- sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- gi administrasjonen retningslinjer eller føringer for de konkrete prioriteringer
- danne grunnlag for dialog om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- ha en lønnspolitikk som bidrar til å beholde ansatte og som sikrer rekruttering

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner skal omfattes av lokale forhandlinger.

2. STILLINGER OG LØNN

Hovedtariffavtalens kap. 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse. Hvert 2. år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger senere i året, og gir eventuelle føringer for disse.

Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kap. 4, og omfatter ikke ansatte i kap. 3 og 5. Ved lokale forhandlinger i kap. 4 er det avsatt en sentralt avtalt pott. Kap. 3 og 5 får ingen sentrale tillegg slik at all lønnsdannelse for dem fastsettes lokalt.

2.1 Stillinger i hovedtariffavtalens kapittel 3

For rådmann og ledere som inngår i rådmannens ledergruppe gjelder HTA kap. 3.4. For disse stillingene fastsettes lønn lokalt, og i hht kriterier gitt i HTA kap. 3.4.1 og 3.4.2.

Rådmann er innplassert i kap. 3, pkt. 3.4.1.

Følgende er innplassert i kap. 3, pkt. 3.4.2; økonomisjef, pleie- og omsorgsleder, oppvekst- og kultursjef, driftssjef og helsesjef.

I kapittel 3 er det ingen avtalt pott.

2.2 Stillinger i hovedtariffavtalens kapittel 4

Stillinger som inngår i HTA kap. 4 har minstelønnsnivåer og får sin generelle lønnsutvikling ivare tatt gjennom sentrale lønnsforhandlinger. Ved lokale forhandlinger i kap. 4 er det avsatt en sentralt avtalt pott.

Gjennom den lokale lønnspolitikken kan Loppa kommune ved lønnsfastsettelse og under lokale forhandlinger gi høyere lønn enn sentralt tariffert minstelønn, i samsvar med HTA bestemmelser og ut fra kommunens egne begrunnelser. Lokale tilpasninger kan både gjelde stillinger/grupper av ansatte og som individuelle tillegg.

- Ledere som avlønnes i kap. 4, som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.
- Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen førskolelærers sentrale minstelønn.
- Ledere som tilsettes i stillingskodene 7451, 7453 og 7003 i kap. 4, avlønnes minimum i hht. sentral minstelønnsats for sin utdanningsgruppe.

Minstelønn i kap. 4 blir fastsatt etter ansiennitetsstige 0 – 4 – 8 – og 10 år.

Undervisningsstillinger i skolen har i tillegg fastsatt minstelønn etter 16 års ansiennitet.

Kap. 4. B har minstelønnsnivå for fem lønnsgrupper:

A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning

B: Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå

C: Stillinger med krav om høyskoleutdanning

D: Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning

E: Stillinger med krav om mastergrad

Kap. 4 C Undervisningsstillinger i skolen jf. kap 1 merknad til § 1:

For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet i vedlegg 6 til HTA. Angir minstelønn for undervisningspersonale i skolen etter følgende fem grupper:

1: Lærer

2: Adjunkt

3: Adjunkt med tilleggsutdanning

4: Lektor

5: Lektor med tilleggsutdannelse

2.3 Stillinger i hovedtariffavtalens kapittel 5

For stillinger i HTA kap.5 skjer all lønnsdannelse lokalt og det er ingen avtalt pott. I utgangspunktet er lønnsfastsettelsen individuell, men den kan også gjelde for grupper av ansatte og stillinger.

Ved lønnsregulering av stillinger i HTA kap.5 skal Loppa kommune, i tillegg til å vurdere individuelle tillegg, også vurdere hensynet til generell lønnsutvikling for de ansatte.

I hovedsak er det ansatte innen akademikergruppene som kommer inn under dette kapittelet. Disse får ikke lønnstillegg i sentrale oppgjør, all lønnsfastsettelse for denne gruppen skjer lokalt. Minstelønn i kap.5 skal minst være på nivå med minstelønn i kap.4.

3. PRINSIPPER FOR LØNSFASTSETTELSE – LØNSDANNELSEN

Lønnspolitikken i Loppa kommune utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved rekruttering og tariffestede lønnsforhandlinger/reguleringer. I tillegg har Loppa kommune vedtatt egen seniorpolitikk.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

All fastsettelse av lønn utover HTAs minstelønnsnivå eller kunngjort ramme, skal skje hos rådmannen.

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg er rådmann og personalkonsulent.

3.1 Løpende lønnsfastsettelse

Ved vurdering av ledige stillinger: Lønnsnivået til ledige stillinger vurderes ut fra stillingens ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse

Her må HTA bestemmelser og evt. særavtaler tas hensyn til. I tillegg kan utfordringer knyttet til rekruttering og stabilisering påvirke stillingens lønnsnivå.

Lønsplassering ved ansettelser

Lønsplassering av nyansatte skjer i hht. utlysning. Den ansattes kvalifikasjoner i hht. stillingens innhold – samt lønnsansienitet vil være hovedbegrunnelse når lønn skal fastsettes.

3.2 Lønnsforhandlinger/ lønnsreguleringer

Forhandlingsbestemmelser

Lønnsregulering av virksomhetsledere og ledere som inngår i rådmannens ledergruppe finner sted i hht. HTA kap.3.4.

For øvrige ansatte finner lokale lønnsforhandlinger/lønnsregulering sted i hht bestemmelser i HTA.

Lønnspolitiske begrunnelser

Ved lokale lønnsforhandlinger/ lønnsregulering velges og vektlegges lønnspolitiske begrunnelser på bakgrunn av virksomhetens mål og utfordringer.

Dette i tillegg til evt. føringer og prioriteringer som gjelder hele Loppa kommune.

Begrunnelsene kan knyttes opp til ett eller flere av følgende forhold:

a) Stillingsavhengige begrunnelser

- *Stillings kompleksitet og ansvarsområde*
- *Funksjonstillegg* Henviser til sentrale og lokale avtaler
- *Lønnsmessige relasjoner*

Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse. Videre presiseres det at ved all lønnsfastsettelse og lønnsutvikling i Loppa kommune skal hensynet til likestilling mellom kjønn ivaretas.

b) Personavhengige begrunnelser

- *Rekruttere/beholde kvalifisert personale*
- *Stabilisere/ ta vare på/videreutvikle ansatte*

Tillegg i lønn kan sammen med andre virkemidler, som f.eks. kompetanseutvikling, bidra til å motivere ansatte til innsats i arbeidet.

- *Kompetanseutvikling*

I hht. kompetanseplanen for Loppa kommune er kompetanseutvikling et virkemiddel for å nå kommunens mål.

For ansatte som har oppnådd en spesiell kompetanse som kommunen har behov for, kan man bruke lønn som belønning.

- *Lønn som belønning*

Lønn kan gis som belønning til medarbeidere og grupper av medarbeidere for innsats, prestasjoner og ved oppnådde resultater sett i forhold til virksomhetens mål. I de tilfeller dette blir benyttet skal det legges til grunn måleparametere basert på kjente og aksepterte kvalitative og/eller kvantitative kriterier.

Relevante måleområder herunder vil være den ansattes bidrag til faglig utvikling i virksomheten, samt bidrag knyttet til utvikling av et positivt arbeidsmiljø.

Lønn som belønning kan gis i form av lønnstillegg i de lokale forhandlinger.

Spesielt for ledere

For ledere gjøres i tillegg følgende lønnspolitiske begrunnelser gjeldende:

- *Ledere som kan vise til oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, vedtatte satsingsområder og resultatkrav*
- *Ledere som kan vise til utøvelse av personalledelse i samsvar med kommunens personalpolitiske reglementer*
- *Ledere som arbeider aktivt til utvikling av et godt arbeidsmiljø*
- *Ledere som kan vise til god økonomistyring i virksomheten*
- *Ledere som har betydelige organisatoriske endringer og/eller endringer i ansvarsforhold*

3.4 Seniorpolitiske tiltak

Seniorpolitikk i Loppa kommune ble vedtatt våren 2009. I Loppa kommune skal vi arbeide for at eldre arbeidstakere både skal være- og oppleve seg selv som en viktig ressurs med de kunnskaper og erfaringer de har.

Det vises til gjeldene retningslinjer for ordningen.

3.5 Pensjon

Alle ansatte i Loppa kommune er dekket av tariffavtale inngått med arbeidstaker organisasjonene.

Loppa kommune har en av markedets beste pensjonsordninger i KLP (Statens pensjonskasse for undervisningspersonalet).

Pensjonsordningen dekkes i hovedsak av arbeidsgiver og kommer på toppen av lønnen. Se HTA kap. 2 om pensjonsforhold.

Ansatte i Loppa kommune er også forsikret mot skader og ulykker i arbeidet. Forsikringen inkluderer gruppelivsforsikring, yrkesskade- og ulykkesforsikring.

Avtalefestet pensjon (AFP)

Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til med hjemmel i HTA, jf vedlegg 4. Fratreden med AFP er et tilbud om frivillig fratreden med pensjon.

Ordningen med AFP fra 62 år finansieres særskilt.

For å få rett til AFP må arbeidstakeren være sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling fram til uttakstidspunktet, med en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jf § 4. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.

4. AVSLUTNING

Planen skal være retningsgivende og veiledende for lønnsfastsettelse i kommunen. Den skal rulleres og harmoniseres med blant annet sentralt inngåtte tariffavtaler. Første evaluering gjennomføres etter 1 år. Deretter vedtas den for lik lengde som til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale. Det vesentligste av kommunale arbeidstakeres lønnsutvikling vil fortsatt fastsettes i sentrale forhandlinger. Lokale forhandlinger og lokal lønnsfastsettelse vil være et supplement.

Ordførers godtgjørelse reguleres fra samme tidspunkt som rådmannens lønn reguleres.

5. OVERSIKT OVER VEDLEGG

- Vedlegg 1: Sentral minstelønn
- Vedlegg 2: Retningslinjer for lokale forhandlinger
- Vedlegg 3: Medarbeidersamtale
- Vedlegg 4: Kontrakt medarbeidersamtale
- Vedlegg 5: Ledersamtale
- Vedlegg 6: Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale

Vedlegg 1)

Stillingsgrupper	Ny minstelønn pr 01.08.10				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning -ny minstelønn	246 800	251 900	266 900	313 000	
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger -ny minstelønn	286 200	288 200	293 500	342 300	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning - ny minstelønn	328 800	332 000	342 900	381 500	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning -ny minstelønn	347 400	351 300	354 700	405 000	
Stillinger med krav om mastergrad -ny minstelønn	372 000	382 000	407 000	447 600	
Lærer -ny minstelønn	335 300	351 100	359 700	377 000	421 200
Adjunkt -ny minstelønn	368 400	379 400	391 500	405 000	446 600
Adjunkt (m tilleggсутd) - ny minstelønn	384 900	396 500	409 800	426 300	470 000
Lektor -ny minstelønn	402 700	410 100	424 600	451 700	503 600
Lektor (m tilleggсутd) - ny minstelønn	416 800	423 200	439 700	466 900	527 000

Pr. 1. mai 2011 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr.323 000,- i 100 prosent stilling.

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr. 296.000 pr 01.08.10

Unge arbeidstakere pr. 01.05.2011	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	197 500,-
Fra 16 år til 18 år	222 200,-

Vedlegg 2)

- **Retningslinjer lokale forhandlinger**

Arbeidsgiver har ansvar for å foreta lønnsvurdering av alle ansatte uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Hovedtariffavtalens HTA bestemmelser legges til grunn for alle lønnsforhandlinger i Loppa kommune. Det kan lokalt ikke avtales ordninger som bryter med, eller er dårligere enn bestemmelsene i HTA

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til sentralt vedtatte retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk, vedlegg 3 i HTA

- **Prosedyre ved lokale forhandlinger**

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene (fagforeningene) til drøftings- og forhandlingsmøter.

Forhandlingsutvalget til Loppa kommune består av rådmann og personalkonsulent.

Det skal gjennomføres ett felles lønnspolitisk drøftingsmøte. Dette møtet søkes gjennomført så tidlig som mulig, primært i løpet av juni måned, slik at både arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver får god tid til å jobbe med konkrete krav/tilbud.

Drøftingsmøtet foretar en prioritering av hvilke lønnspolitiske begrunnelser/kriterier som skal gjøres gjeldende i årets forhandlinger. Prioriteringene kan være forskjellige for de ulike kapittel områder.

Drøftingsmøtet avtaler tidspunkt for forhandlinger og frister for innlevering av krav.

Lokale lønnsforhandlinger iht. HTA kap 4 kan ikke foretas før resultatet av det sentrale oppgjøret er kjent. Frister for gjennomføring følger av enigheten mellom partene sentralt.

Organisasjonene har ansvar for at kriteriene gjøres kjent for medlemmene, arbeidsgiver har ansvar for at virksomhetslederne er kjent med kriteriene.

Den enkelte arbeidstaker fremmer krav til sin organisasjon med individuelle begrunnelser i henhold til kriteriene.

Organisasjonene fremmer videre krav til arbeidsgiver innen avtalt frist. Kravet skal inneholde opplysninger om navn samt begrunnelse jf. kriteriene.

Krav som ikke er innlevert innen fristen tas ikke med. Ansatte som ikke leverer krav vil ikke tas med i lønnsutviklingen.

Arbeidsgiver innhenter uttalelser fra etatsjefene.

Arbeidsgiver utarbeider tilbud. Arbeidsgivers første tilbud legges fram for organisasjonene i et felles åpningsmøte, og bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver.

Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede pott.

Organisasjonene argumenterer for sine krav i forhandlinger før det evt. gis ytterligere tilbud.

Det utarbeides separate protokoller for hver organisasjon som underskrives etter at forhandlingene er sluttført.

Rådmannen v/ personalkonsulent informerer ansatte skriftlig dersom det gis lønnsøkning ved forhandlingene.

Alle deltakere i forhandlingene plikter å hindre at utenforstående får adgang eller kjennskap til opplysninger om enkeltpersoners personlige forhold. Det økonomiske resultatet av forhandlingene er offentlig. Begrunnelser og individuelle vurderinger tilhører partene og er ikke offentlig.

- **Forhold til uorganiserte**

Arbeidsgiver forbeholder seg retten til å vurdere uorganiserte.

- **Lønnsamtale**

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte, jf HTA kap.3.2.2

I samtale skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra slike samtaler. Disse legges fram i forbindelse med lokale forhandlinger.

Å gjennomføre medarbeidersamtaler er en viktig del i utøvelse av personalledelse og strategisk ledelse. I følge overordnet HMS-plan skal medarbeidersamtaler gjennomføres minst en gang i året. Se vedlegg 3,4 og 5. Se vedlegg 6 for veileder for gjennomføring av lønnsamtale.

Vedlegg 3)



Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtale er avtalt den kl..... mellom

..... og på

Dette skjemaet bruker begge parter når de forbereder seg til samtalen. Hovedpunktene/temaene i skjemaet skal berøres, men på den måten det faller naturlig i samtalen.

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
Arbeidsområde/organisering 1. Er arbeidsområdet ditt klart definert mht. * ansvar? * nøkkeloppgaver? 2. Er stillingsbeskrivelsen i samsvar med dine arbeidsoppgaver? 3. Hva synes du om organiseringen av arbeidet? * prioriteringen? * er nødvendig ansvar og myndighet delegert? f. eks. er rammebetingelsene til stede slik at du kan jobbe slik du mener er riktig ? * har vi rasjonelle/-fornuftige rutiner? 4. Hva kan jeg/vi gjøre (endringer/forbedringer)?		
Mål og resultater 1. Er arbeidsmålene/-produksjonsmålene klare og forståelige for deg? 2. Brukes mye tid på oppgaver/innsats som ikke kan måles? 3. Hvilke resultater har du		

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
<p>oppnådd/ikke oppnådd?</p> <p>4. Hvilke oppgaver har du utført godt?</p> <p>* hvilke forhold gjorde at det gikk bra?</p> <p>5. Hva ved jobbutførelsen er du minst tilfreds med?</p> <p>Hva har du ikke fått utført som du skulle ønske?</p> <p>* hvilke forhold gjorde at det gikk mindre bra?</p> <p>6. Hvilke mål har du selv satt deg for inneværende år?</p> <p>7. Hva kan jeg/vi gjøre (endringer/forbedringer)?</p>		
<p>Ledelse, samarbeid, trivsel, arbeidsmiljø</p> <p>1. Hvordan oppfatter du samarbeidsforholdene generelt i kommunen, etaten, avdelingen, arbeidsplassen?</p> <p>* informasjonsflyt * oppgavefordeling * kommunikasjon * spilleregler * åpenhet/tillit/støtte * trivsel</p> <p>2. Hvordan opplever du det psykososiale arbeidsmiljøet?</p> <p>3. Hvordan vil du beskrive ditt forhold til din leder?</p> <p>* åpenhet og tillit * samarbeid * beslutningsfrihet</p> <p>4. Får du den støtte og hjelp du trenger i ditt daglige arbeid?</p> <p>5. Hvordan synes du mengden av arbeidsoppgaver er?</p> <p>* arbeidspress * stressfaktorer</p> <p>6. Hvordan vurderer du</p>		

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
<p>muligheten til selv å påvirke egen arbeidssituasjon?</p> <p>7. Hva synes du om det fysiske arbeidsmiljøet?</p> <p>8. Hva kan jeg/vi gjøre (endringer/forbedringer)?</p>		
<p>Faglig og personlig utvikling</p> <p>1. Hvilket utbytte har du hatt av den opplæringen som ble gjennomført i løpet av foregående periode?</p> <p>2. Er det sider ved jobben som kan gjøres bedre med mer opplæring?</p> <p>3. Kommer jobben til å endre seg slik at det oppstår behov for å lære nye ting?</p> <p>4. Hvilken anledning gir nåværende stilling til å gjøre bruk av din kompetanse?</p> <p>5. Hvilke faglige og personlige utviklingstiltak bør gjennomføres for at du skal kunne utføre arbeidsoppgavene dine på en best mulig måte?</p>		
<p>Andre forhold</p>		
<p>Vurdering av samtalen</p>		

Vedlegg 4)**LOPPA KOMMUNE*****MEDARBEIDERSAMTALE - KONTRAKT***

Denne kontrakt skal oppbevares både av lederen og medarbeideren som et fortrolig dokument, og danner utgangspunktet for neste samtale.

Nye mål for perioden	På hvilke måter skal resultatene måles

Tiltak/aktivitet	Ansvarlig	Tidsfrist

Dato: _____ Avdeling: _____

Leder: _____ Medarbeider: _____
(sign.) (sign.)

Vedlegg 5)



Ledersamtale

Ledersamtale er avtalt den kl..... mellom

..... og på

Dette skjemaet bruker begge parter når de forbereder seg til samtalen. Hovedpunktene/temaene i skjemaet skal berøres, men på den måten det faller naturlig i samtalen.

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
Mål, beslutninger og resultater 1. Har etaten nådd sin hovedmålsetning i løpet av forrige periode? * på hvilken måte har de sentrale styringssignalene blitt innfridd? * evt. hvorfor ikke? * hva skyldes evt. avvik? 2. Iverksetting av tiltak iht. målsetningene for denne perioden * i hvilken grad er tiltakene iverksatt i etaten? * hva er du fornøyd med? * hva kan forbedres? * hvordan? 3. Etatens resultater * er resultatene som forventet iht. strategier, handlingsplaner og budsjetter? * evt. hvorfor ikke? * hva skyldes avvikene?		

Tema	Notater før samtalen	Notater under samtalen
<p>Rutiner/systemer</p> <p>1. Oppsatte rutiner /systemer/intern-kontroll</p> <ul style="list-style-type: none"> * følges de oppsatte rutinene/systemene slik intensjonen er? * evt. hvorfor ikke? * hva skyldes evt. avvik? 		
<p>Samarbeid</p> <p>1. Hva slags samarbeidsklima eksisterer i etaten?</p> <ul style="list-style-type: none"> * har du forslag til forbedringer? <p>2. Hvordan vil du beskrive ditt forhold til din leder?</p> <ul style="list-style-type: none"> * åpenhet og tillit * samarbeid * støtte og hjelp * beslutningsfrihet <p>3. Er det noe du savner?</p>		
<p>Egne resultater/egenutvikling</p> <p>1. Egne resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> * har du innfridd de krav og forventninger som er stilt til deg? * også som enkeltperson? <p>2. Egne arbeidsmetoder</p> <ul style="list-style-type: none"> * har du riktig kvalitet på egne arbeidsmetoder? * kan noe forbedres? * hvorfor og hvordan? <p>3. Kompetanseoppbygging</p>		
<p>Andre forhold</p>		
<p>Vurdering av samtalen</p>		

Vedlegg 6)

VEILEDNING FOR GJENNOMFØRING AV LØNSSAMTALE

Lønnsamtalens formål er å avklare forventninger mellom medarbeider og leder i forhold til kriteriene lønnspolitikken bygger på. Både medarbeider og leder må forberede seg til lønnsamtalen. De ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte jf. HTA kap. 3.2.2. Slik spørsmålene er formulert i denne veiledningen er de rettet til arbeidstakeren. Leder må forberede seg slik at han/hun kan gi tilbakemeldinger til den ansatte på hvert enkelt punkt. Spørsmålene i skjema for medarbeider/ leder samtale er generelle og kan omformuleres slik at de blir mer konkret i forhold til medarbeiderens arbeidssituasjon. Arbeidstaker må uansett få anledning til å forberede seg til lønnsamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra slike samtaler. Disse arkiveres i medarbeiders personalmappe og legges fram i forbindelse med lokale forhandlinger.

Fakta grunnlag til samtalen

- Medarbeiders lønnsutvikling gjennom lokale lønnsoppgjør de to siste år
- Har medarbeider fått ny real-/formalkompetanse i løpet av de to siste årene som han/hun ikke har fått lønsmessig uttelling for, herunder kurs, videreutdanning, intern opplæring eller annet som har betydning for stillingen.

Til diskusjon i lønnsamtalen

1. *Hvilke endringer i arbeidsforholdet har du opplevd i løpet av de to siste årene (omorganisering, endring i arbeidsoppgaver/ansvarsområder/fullmakter, verv, annet)?*
2. *Opplever du skjevheter i lønn i forhold til kjønn eller andre du kan sammenligne deg med?*
3. *Hva har medvirket til at du har nådd/ikke nådd opp til de individuelle målsettinger du og din leder har satt for deg?*
4. *Hvordan har du bidratt til å oppnå målsettingene for vår virksomhet?*
5. *Hvilke initiativ har du tatt til å forbedre arbeidsform og/ eller oppgaveløsning?*
6. *Leverer du arbeidsoppgavene innen tidsfrister?*
7. *Hva er din vurdering av kvaliteten på resultatet i oppgavene du utfører?*
8. *Hva er ditt ansvar for at du kan oppnå en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?*
9. *Hvordan kan arbeidsgiver bidra til at du oppnår en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?*
10. *Andre forhold du ønsker å ta opp i denne samtalen?*