

LOKAL (OVERORDNET) LØNNSPOLITIKK FOR POLITI- OG LENSMANNSETATEN

MELLOM LO Stat, Unio OG YS Stat OG POLITIDIREKTORATET

Innhold

1	MÅL OG PREMISER FOR OVERORDNET LØNNSPOLITIKK	2
1.1	Innledning.....	2
1.2	Mål for overordnet lønnspolitikk	2
1.3	Styrende prinsipper	2
1.4	Utvikling av lokal lønnspolitikk	3
2	Lønnsystemet i staten.....	4
2.1	Generelle tillegg og lokale forhandlinger	4
2.2	Ansvarsfordeling og fullmakter	4
2.3	Virkemidler i lokal lønnspolitikk	5
2.4	Likeverdige parter	5
3.	VARIGHET OG REVISJON.....	5

1 MÅL OG PREMISSE FOR OVERORDNET LØNNSPOLITIKK

1.1 Innledning

Dette dokumentet beskriver prinsipper de sentrale partene i etaten er blitt enige om som føringer for etatens bruk av lønn som personalpolitisk virkemiddel.

Det er viktig å finne frem til riktig lønnsnivå for grupper og personer. En riktig og mest mulig forutsigbar lønns plassering forutsetter en bevisst og gjennomført lønnspolitikk. Lønnspolitikk skal derfor ivareta både virksomhetens og medarbeideres behov. Den skal stimulere til utvikling i stillingen, og den skal være motiverende. Det er arbeidsgivers ansvar å påse at alle medarbeidere får den lønn som de etter sine oppgaver, ansvar og arbeidsutførelse skal ha. Medarbeidersamtale, lønnsamtale, oppfølgingssamtaler og daglig ledelse er forhold som er med på å skape gjensidighet mellom leder og medarbeider, og skaper grunnlag for forutberegnelighet. Som et verktøy kan det etableres en omforent utviklingsplan som kan benyttes i samtale.

1.2 Mål for overordnet lønnspolitikk

Ansatte i Politi- og lensmannsetaten skal kjennetegnes ved at de er modige, helhetsorienterte, viser respekt og er tett på. Ledere skal sette retning og drive endringer, motivere og utvikle medarbeidere og skape resultater i samhandling med andre. Etaten er derfor avhengig av å beholde, utvikle, motivere og rekruttere kompetente medarbeidere. Overordnet lønnspolitikken i etaten skal:

- Være et virkemiddel for at etaten skal kunne oppnå overordnede mål nedfelt i tildelingsbrev, strategier og virksomhetsplaner.
- Bidra til at etaten utvikler en lønnspolitikk som på best mulig måte bidrar til å fremme driftsenhetens rolle og samfunnsoppdrag.
- Danne grunnlag for motivasjon, karrieremuligheter og gode arbeidsprosesser.
- Lønnspolitikken i politiet skal danne grunnlag for å rekruttere de beste og riktige medarbeiderne i alle ledd av organisasjonen.
- Lønnsnivået i politiet må gjenspeile lønnsnivået i staten forøvrig.

1.3 Styrende prinsipper

De sentrale lønnspolitiske føringene gjelder for alle enheter i etaten som er underlagt Politidirektoratet (POD) samt POD som egen driftsenhet.

Utgangspunktet for lønnsfastsettelse er stillingens ansvar, oppgaver og kompetansekrav.

Lønnspolitikken skal understøtte at etaten bemannes med riktig kompetanse i alle ledd, både innenfor polisiære og sivile gjøremål.

Det skal være rom for at innsatsen kan variere i ulike livsfaser, og alle medarbeidere skal ha lik mulighet for lønnsutvikling, uavhengig av livsfase.

Det skal ikke være ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Likestillingsperspektivet skal tas i betraktning både ved ansettelser og ved lønnsforhandlinger.

1.4 Utvikling av lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalene (HTA) setter som en forutsetning i arbeidet med lokale lønnsforhandlinger at de lokale parter har en egen lønnspolitikk.

Denne lokale lønnspolitikken på virksomhetsnivå, er ikke i veien for at partene på driftsenhetsnivå kan foreta tilpasninger for å ivareta behov på delegert nivå.

Alle driftsenheter i etaten (distrikt, særorgan og øvrige enheter underlagt POD) skal utvikle én lokal lønnspolitikk for driftsenheten i samarbeid mellom de lokale partene, uavhengig av hovedtariffavtaletilhørighet. Lokal lønnspolitikk er en viktig del av personalpolitikken, og sammen med virksomhetsplaner og styringssignaler, skal den bidra til at driftsenheten når sine mål.

HTA, Hovedavtalen (HA), tjenestetvistloven, personalreglement og disponibelt budsjett setter de overordnede rammer.

Lokal lønnspolitikk, med eventuelle tilpasninger, skal være forutsigbar for alle medarbeidere ved at det er kjent hva som forventes og hvilke kriterier som legges til grunn ved lønnsvurdering og lønnsfastsettelse. Det er viktig at alle medarbeidere har tillit til lønns- og forhandlingssystemet.

Utforming og bruk av lokal lønnspolitikk må også ses i sammenheng med resultatene fra de sentrale forhandlinger, og det skal tas hensyn til eventuelle føringer fra partene sentralt i staten og etaten.

Driftsenhetene skal gjennom sin tilpasning til lønnspolitikken:

1. Gjøre kriteriene for lønnsutvikling synlige for medarbeidere gjennom å:

- Klargjøre forventninger til resultat.
- Klargjøre forventninger til samarbeid og innsats.
- Gi klare og tydelige tilbakemeldinger.

2. Stimulere ledere og medarbeidere til å ta ansvar for:

- Egen utvikling.
- Virksomhetens samfunnsoppdrag og utvikling.

3. Gjøre det mulig å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere.

4. Bidra til å motivere alle medarbeidere.

5. Bidra til å fremme likelønn mellom kjønnene.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal ha god kjennskap til den lokale lønnspolitikken, og alle medarbeidere skal ha anledning til å gjøre seg kjent med lokal lønnspolitikk.

2 Lønnssystemet i staten

2.1 Generelle tillegg og lokale forhandlinger

Det inngås 2-årige hovedtariffavtaler mellom staten og hovedsammenslutningene i staten med mulighet for regulering i 2. avtaleår. Med virkning fra 1. mai 2016 er det inngått to HTA i statlig sektor, hhv. mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat og Unio samt mellom KMD og hovedsammenslutningen Akademikerne. Uorganiserte arbeidstakere skal omfattes av HTA mellom KMD og LO Stat, YS Stat og Unio. De nye HTA innebærer et nytt lønns- og forhandlingssystem i staten, og systemet skal videreutvikles i de kommende tariffoppgjørene.

Arbeidstakere i staten ansettes i stillinger med bestemte stillingskoder og stillingsbetegnelser. Til hver stillingskode hører enten en lønnsramme eller et lønsspenn. For å regulere lønnen har begge HTA per i dag følgende sentrale virkemidler.

- Generelle tillegg
- Avsetting av midler til lokale forhandlinger.

I tillegg har HTA mellom LO Stat, YS Stat og Unio en bestemmelse om sentrale forhandlinger i tariffperioden, jf. HTA pkt.1.4.

De sentrale partene i staten fastsetter den økonomiske rammen for hele oppgjøret og fordelingen av oppgjøret mellom tillegg på hovedlønnstabellen og lokale forhandlinger, samt endringer av hovedlønnstabellen. Resultatet av forhandlingene kan være ulikt for de to HTA.

Generelle tillegg på hovedlønnstabellen – sentrale forhandlinger

Forhandlingene føres sentralt mellom KMD og hovedsammenslutningene i staten. Det sentrale (generelle) tillegget fastsettes som et krone- eller prosentvis tillegg, eller en kombinasjon av disse. Endring av trinn på tabellen kan også forhandles her.

Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger føres mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte som representerer hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse, for det forhandlingsområdet forhandlingene omfatter.

Etter HTA vedlegg 2 er forhandlingsfullmakten i etaten lagt til POD. POD og de sentrale organisasjonene i etaten kan etter enighet delegerer fullmakten til driftsenhetsnivå. Fullmakten kan ikke delegeres videre innad i den enkelte driftsenhet.

Lokale forhandlinger er personrettet, det vil si at krav og tilbud skal relateres til enkeltpersoner, eller grupper av personer. Det kan gis sentrale anbefalinger fra KMD og hovedsammenslutningene om hvilke stillingsgrupper som bør vektlegges, eller gis særskilt prioritering. Både ved hovedoppgjør (full tariffavtalerevisjon) og mellomoppgjør (endring av lønnstabeller i 2. avtaleår) sender KMD brev til forhandlingsstedene vedrørende forhandlingene.

2.2 Ansvarsfordeling og fullmakter

En lik og helhetlig praktisering av lønnspolitikken i driftsenheten forutsetter at ledelsen ved HR-funksjonen har en aktiv rolle i spørsmål knyttet til lønnsfastsettelse. Arbeidsgiver i driftsenheten

har et særlig ansvar for å påse at driftsenheten praktiserer de lønnspolitiske retningslinjene som forutsatt, for å sikre en enhetlig praktisering av lønnspolitikken.

Arbeidsgiver i driftsenheten, ved sin HR- funksjon, har et overordnet ansvar for:

- At helhetshensynet i driftsenheten ved utøvelsen av lønnspolitikken er ivaretatt, både ved lønns plassering ved rekruttering og senere lønnsendringer.
- Å informere slik at øvrige enheter i driftsenheten følger de prinsipper som er nedfelt i den lokale lønns politikken samt kunne veilede og informere om regelverk knyttet til dette.
- Å legge til rette for at alle medarbeidere tilbys lønnsamtale i tråd med HTA.
- Å ha oversikt over alle lønns plasseringer i driftsenheten, inneha kompetanse på praksis, regler og retningslinjer innenfor lønnsområdet samt innhente eller utarbeide nødvendig statistikkgrunnlag.
- Å sørge for at resultat fra lønnsforhandlinger gjøres kjent i henhold til bestemmelsene i HTA.

Alle parter har et ansvar for å ivareta helheten og innholdet i den lokale lønns politikken.

2.3 Virkemidler i lokal lønns politik

Den økonomiske rammen for utøvelse av lokal lønns politik fastsettes på grunnlag av sentrale tildelinger samt eventuelle egne midler som stilles til disposisjon.

Følgende virkemidler kan etter HTA benyttes:

- lokale lønnsforhandlinger med utgangspunkt i lokal pott – jf. HTA 2.5.1.
- lokale lønnsforhandlinger med utgangspunkt i egne midler – jf. HTA 2.5.3.
- fastsette riktig lønn ved rekruttering/ansettelse.
- aktiv bruk av prøvetiden – forventninger skal være tydelige – jf. HTA 2.5.5.

2.4 Likeverdige parter

Arbeidsgiver og organisasjonene møter som likeverdige parter i forhandlingene. Partene må behandle hverandre med respekt for hverandres rolle og oppgaver.

Partene skal møte med nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger for å kunne slutføre forhandlingene. I forhandlingene skal det søkes å finnes løsninger som er til beste for å nå driftsenhetens mål, slik de fremkommer i virksomhetsplaner og den omforente lønns politikken.

3. VARIGHET OG REVISJON

Disse føringene representerer hva etatens sentrale parter er kommet til enighet om. Dersom én av partene ønsker å endre på innholdet i føringene skal vedkommende part varsle de øvrige partene om dette, og om hvilke endringer som ønskes innarbeidet. Revisjon av føringene skal være gjennomført senest 3 måneder fra varslingsdato, eller innen det tidsrom partene blir enige om. Dersom partene ikke kommer til enighet om revisjonen, bortfaller føringene som felles mellom partene.