

## Lokal lønnspolitikk i Trondheim kommune

### 1. Innledning

Trondheim kommunes lønnspolitikk ble vedtatt i lønnsutvalget i mai 2006 og ble revidert av lønnsutvalget i juni 2011. I juni 2016 vedtok bystyret arbeidsgiverpolitisk plattform 2016-2020. Den lokale lønnspolitikken skal sees i sammenheng med kommunens overordnede mål og strategier, og være en integrert del av kommunens personalpolitikk, utøves på flere områder, blant annet ved rekruttering, utvikling og ved lokale forhandlinger. Lønnspolitikken bør være mest mulig konkret og enkel å ta i bruk og praktisere. Hovedtariffavtalens lønnsystem 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 lønnspolitikken. ([HTA kapittel 3.2](#))

### 2. Lønnspolitikk

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den [lokale lønnspolitikken](#), for å sikre at det er sammenheng med kommunens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. I 2016 ble kommunens [arbeidsgiverpolitisk plattform 2016-2020](#) vedtatt.

Dokumentet skal bidra til økt åpenhet og har som siktemål at ansatte skal kunne forstå hva som virker inn på lønnsdannelsen og hva som kjennetegner Trondheim kommunes overordnede lønnspolitikk. Dokumentet skal bidra til forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken; det belyser hvem som bestemmer hva og på hvilke måter den enkelte ansatte kan være med på å påvirke sin lønnsutvikling.

Dokumentet er også ment til å bidra til større forutsigbarhet for partene forut for lønnsforhandlinger, ved at det trekkes opp noen linjer for kommunens langsiktige lønnspolitikk.

### 3. Hvem omfattes av lønnspolitikken

Trondheim kommune er en stor arbeidsgiver med ca 13.000 ansatte. Kommunen har et stort spekter av yrkesgrupper og virksomheter/tjenester. Lønnspolitikken omfatter alle ansatte i et fast, forpliktende arbeidsforhold. Vår lokale lønnspolitikk skal samtidig bidra til at vi får kvalifiserte søkere til utlyste stillinger og at Trondheim kommune beholder kvalifiserte medarbeidere. Lokal lønnspolitikk skal bidra til at Trondheim kommune er en attraktiv arbeidsgiver.

### 4. Lønnspolitikk og lokalt handlingsrom

Partene sentralt, KS (kommunenenes sentralforbund) og de ulike arbeidstakerorganisasjonene inngår sentrale tariffavtaler som også kan gi føringer for de lokale og årlige lønnsforhandlingene.

Trondheim kommune gir innspill til KS gjennom storbynettverket på politisk nivå og et eget arbeidsgiverutvalg for storbyene på administrativt nivå. Her drøftes ulike arbeidsgiverpolitiske problemstillinger, også spørsmål av tariffpolitisk karakter.

## Trondheim kommune

Lønnspolitikken utspiller seg også på den lokale arenaen i kommunen, gjennom forhandlinger mellom kommunen som arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene med forhandlingsrett. Lønnspolitikken er en del av den samlede arbeidsgiverpolitikken og må ses i sammenheng med de arbeidsgiverpolitiske utfordringene kommunen til enhver tid står overfor.

Lønnspolitikken avgrenses til å omhandle lønn. Lønnen skal reflektere kompetanse, utdanning, ansvar/kompleksitet i stillingen, innsats og resultater. HTA gir rammer for lokal lønnspolitikk og beskriver hvordan lønn fastsettes i kommunesektoren.

Sentrale tariffoppgjør kan gi kommunen føringer for de lokale lønnsforhandlingene. Trondheim kommunes lønnspolitikk rettes kun mot det lokale handlingsrommet.

### Hovedtariffavtalen kapittel 3.2 Sitat

*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 lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.*

*Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til og:*

- *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.*
- *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*

## 5. Utfordringer for Trondheim kommune

*“Trondheim kommune har per i dag relativt god tilgang på kompetanse, et arbeidsmiljø som utvikler seg i positiv retning og ansatte med høyere formalkompetanse. For at kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass i fremtiden er det viktig at nyutdannede tilbys faste hele stillinger. Ansatte med fagarbeiderutdanning har tradisjonelt lavere gjennomsnittlig stillingsprosent og høyere grad av ufrivillig deltid enn ansatte med høyskoleutdanning. Utvikling i retning av større enheter med mer komplekse oppgaver stiller større krav til ledelse. Utfordringen blir dermed å sikre at man både har gode enhetsledere og velfungerende lederteam.”* fra Trondheim kommunes arbeidsgiverpolitikk.

Rådmannen utarbeider årlig en oversikt over tilgangen på arbeidskraft og turnover i kommunen. Dette legges til grunn både for rekrutteringsstrategien i kommunen og hvordan kommunen skal beholde kvalifiserte medarbeidere. Dette legges fram på det årlige lønnpolitiske drøftingsmøte.

## Trondheim kommune

Innenfor enkelte arbeidstakergrupper er det fortsatt en stor andel ansatte som jobber deltid. For å nå kommunens mål om økt kvalitet på tjenestene er det viktig å jobbe for at flere deltidsansatte får hele stillinger.

### 6. Mål for Trondheim kommunes lønnspolitikk

Trondheim kommunes lønnspolitikk skal bidra til at kommunen leverer tjenester til innbyggerne med høy kvalitet. En forutsetning for å kunne si at Trondheim kommune er en attraktiv arbeidsgiver, er at kommunen over tid har samsvar mellom sine oppgaver og tilgjengelig kompetanse.

Delmål:

1. Lønnspolitikken skal bidra til å beholde og rekruttere godt kvalifiserte medarbeidere i tråd med kommunens behov.

Trondheim er en stor aktør i offentlig sektor og forholder seg til lønnsutviklingen i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt. Kommunen benytter mulighetene til å tilby mer lønn ved rekruttering av kvalifiserte medarbeidere, ved konkurranse om arbeidskraft eller for å beholde medarbeidere.

I samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene har Trondheim kommune innført fagstiger for store ansattegrupper i kapittel 4 og 5. Disse er gjenstand for jevnlig revideringer og er derfor blitt et dynamisk system som gjør kommunen i stand til å justere sine lønnstiltak i tråd med kommunens utfordringer og behov.

2. Lønnspolitikken skal bidra til å stimulere til innsats og gode resultater.

Lokale forhandlinger etter HTA og lokalt avtalte lønnssystem gir ansatte muligheten til å bli vurdert jevnlig i forhold til lønnsendringer. Noen fagstiger i kapittel 4 har også innenfor hvert trinn en horisontal beløpsgrense der mer kompetanse og ansvar er kriterier for innplassering. Innretningen i fagstigen i kapittel 5 gir mulighet til økt lønn for innsats og resultat.

3. Lønnspolitikken skal motivere til personlig og faglig utvikling

Trondheim kommune lønner relevant kompetanse innenfor de aktuelle områder. Real og formalkompetanse kan gi lønnsuttelling. Endringer i fagstigen er gjenstand for jevnlig lokale forhandlinger.

4. Lønnspolitikken skal fremme heltidskultur

Faste hele stillinger vil først og fremst føre til høyere kvalitet på de tjenestene innbyggerne mottar, ved økt tilstedeværelse og bedre kontinuitet og færre ulike ansatte å forholde seg til. Faste hele stillinger er også viktig for å rekruttere og beholde nødvendig fagkompetanse. Heltid bidrar til at ansatte får en forutsigbar lønn og arbeidstid, bedre pensjon etc. For arbeidsgiver vil flere heltidsstillinger gjøre kompetanseheving,

## Trondheim kommune

kvalitetsutvikling og arbeidsmiljøutvikling lettere.

### 5. Lønnspolitikken skal ivareta og fremme likelønn

Lønnspolitikken skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement. Kommunen trenger medarbeidere med riktig fagkompetanse og ønsker et mangfoldig arbeidsliv. Kommunen skal tilrettelegge for å rekruttere minoritetsspråklige og personer med redusert funksjonsevne.

### 6. Lønnspolitikken skal fremme forutsigbarhet og åpenhet

Lønnspolitikken gir en kortfattet oversikt over hvordan lønn fastsettes i kommunesektoren generelt og Trondheim kommune spesielt, hvilke typer forhandlinger som foregår lokalt og når de foregår. Den enkelte ansatte har dermed mulighet til å innrette seg i forhold til forhandlingene. Lønnspolitikken skal vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Fagstigene ligger åpent tilgjengelig for alle ansatte og er utformet på en slik måte at alle ansatte kan se sammenhengen mellom kompetanse, kompetanseutvikling, resultatoppnåelse og lønnsutvikling.

### 7. Lønnssystemet og de ulike forhandlingskapitlene

#### Kapittel 3 Lederavlønning

Rådmannen og kommunaldirektørene i Trondheim kommune er innplassert i HTA kapittel 3 pkt 3.4.1. Fastsetting av kommunaldirektørenes lønn foretas en gang i året, og følger statens lederlønnssystem. Om partene ikke kommer til enighet i forhandlingene kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Kommunalsjefer er innplassert i HTA kapittel 3.4.1 og lønn fastsettes av kommunen en gang i året. Enhetsledere i Trondheim kommune er innplassert i HTA kapittel 3 pkt 3.4.2. Lønn fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang i året og bør være sluttført innen 1. oktober. Oppnås ikke enighet i forhandlingene, avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendlervoldgift jf Hovedavtalen (HA) del A § 6-2.

Virkningsdato for lønnsendringene er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Lønnsfastsettelse for enhetsledere bygger på kriterier gitt i HTA kapittel 3 punkt 3.4.2, innplassering i henhold til fremforhandlet lokal [årsverksmodell](#) og dens tillegg, måloppnåelse i henhold til periode målene gitt i Handlings- og økonomiplan, utøvelse av ledelse, kompetanse, innsats og ansvar.

Pr 1. mars og 1. august for rektorer, kontrolleres at ledere er innplassert riktig i forhold til antall faste årsverk på enheten.

#### Kapittel 4 Sentralt lønns og stillingsregulativ

Kapittel 4 omfatter stillinger uten krav om utdanning, fagarbeiderstillinger, stillinger med krav om høyskoleutdanning, stillinger med krav om mastergrad, lærere, adjunkter og lektorer. I tillegg er konsulenter og 1. sekretærer i dette kapitlet. Stillinger som omfattes av dette kapitlet får sin ramme fastsatt sentralt gjennom forhandlinger mellom partene. Partene sentralt kan også bli enige om at en del av potten skal avsettes til lokale forhandlinger og hvor stor denne i tilfelle skal være. Kapitlet er delt inn i gruppe 1 og gruppe 2 jf HTA. Lokalt i Trondheim kommune er det etablert fagstiger som skal gi lønnsuttelling for relevant formell utdanning, og på noen områder relevant realkompetanse, samt mulighet for tillegg for ekstra ansvar og oppgaver. Retningslinjer [for bruk av fagstigen](#).

#### Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

Kapittel 5 omfatter stillinger som i hovedregel krever høyere akademisk utdanning.

Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 skjer i sin helhet lokalt. Lønnsfastsettingen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i HTA. Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Partene lokalt fastsetter minstelønn og ordninger som gjelder for grupper av ansatte jamfør kommunens minstelønn for psykologer, psykologspesialist og rådgivere, samt innplassering i fagstiger for akademikergrupper og ingeniører. [Retningslinjer for bruk av fagstiger](#).

## Trondheim kommune

### 8. Delegering

Følgende er delegert i forbindelse med lønnsforhandlinger og lokal fastsettelse av lønn:

Delegert til rådmannen:

- Fullmakt til å gjennomføre årlige og lokale lønnsforhandlinger og eventuelle flyttinger mellom de ulike kapitlene, kapittel 3.4.2 (lederavlønning), kapittel 4, som omhandler særskilte og lokale forhandlinger og kapittel 5. jfr. HTA.

Delegert til enhetsleder:

- Fullmakt til å fastsette lønn ved tilsetting etter kompetansekrav i utlysningen og vedtatte retningslinjer, herunder innplassering i fagstigen. I tillegg å benytte fagstigen utenom de lokale forhandlingene.
- Fullmakt til å vurdere innplassering i spennet for førstesekretærer utenfor lokale forhandlinger.

#### **Økonomiske konsekvenser for kommunen**

Ingen direkte økonomiske konsekvenser for kommunen

#### **Konsekvenser for klima og det ytre miljø**

Ingen konsekvenser for klima og det ytre miljøet

#### **Konsekvenser for arbeidsmiljøet (gjelder saker der dette er relevant)**

Lønnspolitikkenes utforming skal bidra til økt åpenhet og har som siktemål at ansatte skal kunne forstå hva som virker inn på lønnsdannelsen og hva som kjennetegner Trondheim kommunes overordnede lønnspolitikk.

Rådmannen i Trondheim, 22.03.17

Elin Rognes Solbu  
kommunaldirektør

Anne Behrens  
rådgiver

*Elektronisk dokumentert godkjenning uten underskrift*