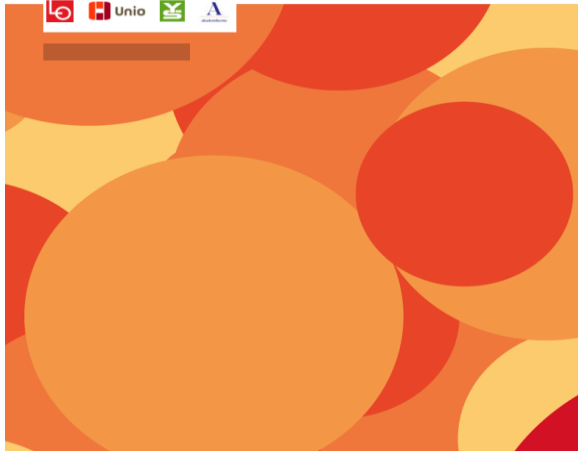


Orientering - Administrasjonsutvalget



Drøftingsgrunnlag – Revidering av lønnspolitisk plan

HR-kontoret



✓ *Lønnspolitisk plan skal revideres og behandles politisk i inneværende år. ([HER](#))*

✓ *Bred forankring og involvering både på arbeidsgiver- og arbeidstaker er svært viktig for å oppnå målet om en omforent lønnspolitikk i kommunen.*

✓ *Dette forutsetter at det utarbeides en fremdriftsplan som sikrer en forutsigbar og kvalitativ prosess mellom partene med forhåndsdefinerte milepæler og avklart mandat.*



Hovedtariffavtalens føringer og rammer

Det forutsettes at 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*

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

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.

Drøftet mandat og fremdriftsplan



- *Lønnspolitisk plan for Bodø kommune skal revideres og politisk behandles i Administrasjonsutvalget den 24. august og av Bystyret 9. september 2021.*
- *Arbeidet og prosessen tar utgangspunkt i eksisterende lønnspolitikk, men skal også ta hensyn til de tariffrettslige rammene, lønssystemet i kommunal sektor, kommunens utfordrings- og målbilde og vedtatt HR-strategi – [HER](#)*
- *Ambisjonen for partene er gjennom et lokalt samarbeid med tilhørende drøftinger å få etablert en omforent lønnspolitikk for Bodø kommune i perioden 2021 - 2024.*
- *Revideringen skal også omfatte en grundig gjennomgang av lokalt opprettede funksjoner/tillegg og som ikke er hjemlet i Hovedtariffavtalen. Dette innbefatter avvikling av og/eller videreføring av lokalt opprettede funksjoner/tillegg.*

Dato	Tidspunkt	Aktivitet/milepæl	Status
Torsdag 28.01.21	Kl. 13:30 – 15:30	Drøftinger mandat og fremdriftsplan	OK
Mandag 01.02 – 31.05.21		Separate arbeidsmøter – Partene Arbeidsgiver og arbeidstakersiden	Pågår
Onsdag 10.03.21	11:30 – 13:00	Felles arbeidsmøte - Partene	OK
Mandag 15.03.21		Tilbakemelding RLG på status i arbeidet	OK
Mandag 22.03.21		Justert fremdriftsplan til RLG og sammenslutningene	OK
Fredag 09.04.21		Felles arbeidsmøte alle arbeidstakerorganisasjonene og HR	OK
Tirsdag 27.04.21		Avklaringer - Fremdrift – Status – Møte med sammenslutningene	
* Mandag 10.05.21 * Tirsdag 11.05.21		Prinsipielle avklaringer og strategisk diskusjon i RLG	
Fredag 28.05.21		Felles arbeidsmøte sammenslutningene og HR	
Mandag 07.06.21		Behandling RLG	
Fredag 11.06.21		Utsendelse av arbeidsgivers drøftingsgrunnlag	
Fredag 18.06.21		Drøftinger – Revidert lønnspolitisk plan	
Fredag 06.08.21		Skrivefrist Administrasjonsutvalget	
Tirsdag 24.08.21		Behandling i Administrasjonsutvalget	
Tirsdag 24.08.21		Skrivefrist Bystyret	
Torsdag 09.09.21		Behandling i Bystyret	

Felles arbeidsmøte med alle arbeidstakerorganisasjonene



- *Bruk av lønn som personalpolitisk virkemiddel i kommunen og vurderingen av måloppnåelse i samsvar med beskrevne strategier? (lønnsfastsetting, lokale og særskilte lønnsforhandlinger)*
- *Satsingsområder og kriterier*
- *Hvilke arbeidsgiverutfordringer står kommunen ovenfor?*
- *Hva bør videreføres og endres i vår lønnspolitikk og hvorfor?*
- *Med mere*

Samme mål og utfordringsbilde som forrige gang?



Mål 1: Attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver i Nord

Strategier:

Tiltak:

Mål 2: Rekruttering og utvikling av kompetente ledere

Strategier:

Tiltak:

Ingen selvfølge..



Personal- og organisasjonskontoret

Saksframlegg

Dato 02.03.2012 Løpenr 14079/2012 Arkivsaksnr 2011/1150 Arkiv 515

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
	Organisasjonsutvalget	8.mai 2012

Lønnspolitisk plan – revidering

Sammendrag

Lønnspolitisk plan, gjeldende fra og med 2012 t.o.m. 2015 er i utgangspunktet utarbeidet av arbeidsgiver. Planen ble vedtatt første gang i administrasjonsutvalget 18.juni 2008 og er nå revidert og skal gjelde for 4 nye år. Planen inneholder arbeidsgivers mål og strategier for lønnspolitikken i årene fremover. I den opprinnelige planen var arbeidstakerorganisasjonene en konstruktiv medspiller, og hadde stor innvirkning på resultatet. I den reviderte versjonen har arbeidstakersiden vært med i drøftingsmøte. Arbeidstakersiden representert ved hovedsammenslutningene kom ikke med konkrete innvendinger til den reviderte planen, men de fastholder at dette er arbeidsgivers dokument. Planen sendes formannskap og bystyre til orientering.



- Personelhåndbok
- Lederkurs/samlinger
- Nytt rådhus
- Enheter/avdelinger
- Skjemaer og lenker
- HMS
- Datahjelpen
- Kurskalenderen
- Organisasjonskart

Logg ut

Hva leter du etter?

Hvem leter du etter?

Innlogget som: Rune Braseth

Forsiden > Lederkurs/samlinger > Lederskolen > HR-kaffe > Presentasjoner

- Lederskolen
 - Fagkurs
 - **HR-kaffe**
- Rådmannens lederdag
- Fish-La jobben bli en lek
- Ledelse i åpenhet
- Vis Vei - Ledertrening 2013-2016
- Ledersamling nov. 2017
- 10-faktor Medarbeiderundersøkelse
- Rådmannens ledersamling august 2019

Presentasjoner

Juni 2018

[Reviderte varslingsrutiner](#)

Mai 2018

[Ny personvernlov](#)

Mai 2018

[Feriepenger](#)

April 2018

[Stillingsvern](#)

Desember 2017

[Lærende møter](#)

November 2017

[Kommunebarometeret](#)

April 2017

[Ferieferien](#)

Januar 2017

[Ytringsfrihet og varsling](#)

September 2017

[Beregning av ansiennitet](#)

Oktober 2017

[Arbeidsavtaler](#)

[Stillings typer](#)

[Stillingsgrupper](#)

Februar 2016

[Lederrekruttering](#)

Mai 2016

[Oppfølging av ansatte som ikke opptrer i samsvar med krav/mål.](#)

November 2016

[Midlertidige tilsetninger](#)

Publisert: 17.02.2016 av Mariann Bakken Isaksen | Oppdatert: 21.06.2018

❖ Felles opplæringstiltak – Gjennomført 2021

❖ *Arbeidsrettslige spørsmål ved omstilling og nedbemanning for Bodø kommune den 24.februar 2021 (KS – Områdedirektør/advokat i KS*

❖ *Kurs i Varsling – Generelt - Kvalitetskoordinator*

❖ *Kurs i Varsling – Del 2 - HR-kontoret*

- Saksbehandlingen trinn for trinn
- Elements
- Partsforholdet
- Personvern og konfidensialitet
- Dokumentinnsyn
- Kontradiksjon
- Habilitet
- Konklusjon etter varsel
- Lederansvaret

Deltakelse 27.april kl.13.00-14.00 : bruk denne linken [Klikk her for å bli med på møtet](#)

Deltakelse 29.april kl.12.30-13.30 : bruk denne linken [Klikk her for å bli med på møtet](#)

Tema og foredragsholdere er:

- Informasjonssikkerhet og GDPR v/ Harald Torbjørnsen fra Foreningen kommunal informasjonssikkerhet (KiNS)
- Situasjonsbilde og Hendelsehåndtering v/Sigurd Biorn fra Nasjonalt senter for informasjonssikkerhet i kommunesektoren (Kommune-CSIRT)
- Sikkerhetskultur v/ Roar Thon fra Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM)

Personalforsikringer – HR-kontoret

Sykefraværsoppfølging og forebygging – HR-kontoret

Ny Bedriftshelsetjeneste – HR-kontoret

Omplussing- Helse og overtallighet – HR- kontoret

Konflikthåndtering

Digital møteledelse

Endrings- og prosessledelse

Med mere



✓ ***Den 07.09.21 fra kl. 1200 til 1500 – KS ved Karsten Langfeldt***

✓ ***Hovedtemaene som blir gjennomgått er følgende:***

- 1. Kort om arbeidsgivers styringsrett***
- 2. Hovedavtalens formål***
- 3. Kort om definisjoner i hovedavtalen: Hovedtillitsvalgt, tillitsvalgt, fellestillitsvalt, arbeidsgiver***
- 4. Tillitsvalgtes og arbeidsgivers rolle***
- 5. Rettigheter og plikter***
- 6. Medbestemmelse/ medinnflytelse***

Læringsmålet ned samlingen vil være at lederne blir mer bevisst på rollen som arbeidsgivere og det skapes en økt forståelse av betydningen av å involvere tillitsvalgte for å kunne utvikle gode kommunale tjenester.