



Belønningsstrategi i Sarpsborg kommune - Lokal lønnspolitikk - *Versjon: 4.0*

Historikk

Versjon	Dato	Signatur	Beskrivelse
1.0	2008		Vedtatt av Forhandlingsutvalget
2.0	03.05.2015	Handelsby, Bäckstrøm, Wiig	Revisjon av dokumentet.
	28.05.2015		Vedtatt av Forhandlingsutvalget
3.0	01.07.2019	Handelsby, Bäckstrøm, Wiig	Redaksjonelle endringer ifm nye titler/betegnelser samt ny kapitteltilhørighet for teamledere. Laqt til en beskrivelse av arbeidsgivernetverkets rolle.
4.0	2022		

INNHold

1. INNLEDNING	3
BAKGRUNN	3
OVERORDNENDE FØRINGER	4
HELHET OG RETTFERDIGHET	4
LIKESTILLING	4
2. MÅL OG TILTAK I LØNNSPOLITIKKEN	5
HOVEDMÅL	5
DELMÅL	5
1. LØNNSPOLITIKKEN SKAL BIDRA TIL Å BEHOLDE OG REKRUTTERE MEDARBEIDERE	5
2. LØNNSPOLITIKKEN SKAL MOTIVERE TIL KOMPETANSEUTVIKLING	5
3. LØNNSPOLITIKKEN SKAL MOTIVERE TIL MER HELTID	6
4. LØNNSDANNELSE	7
LØNNSPASSERING VED TILSETTING	8
LØNNSFORHANDLINGER	9
SENTRAL OG LOKAL LØNNSDANNELSE – HOVEDTARIFFAVTALENS KAPITTEL 4	9
LOKAL LØNNSDANNELSE – HOVEDTARIFFAVTALENS KAPITTEL 5	9
LØNNSDANNELSE FOR LEDERE – HOVEDTARIFFAVTALENS KAPITTEL 3	10
SÆRSKILTE FORHANDLINGER	10
ANSVARS- OG ROLLEFORDELING VED LOKALE FORHANDLINGER	10
5. ØVRIGE TILTAK	12
KOMPETANSEUTVIKLING	12
FLEKSIBLE ARBEIDSTIDSORDNINGER	12
TURNUSHENSYN	12
FLEKSITID	13
MULIGHET FOR HJEMMEKONTOR	13
VELFERDSPERMISJONER	13
PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER	13
BEDRIFTSELSETJENESTE	13
TRENINGSTILBUD	14
LEASING AV SYKLER / SYKLE TIL JOBB	14



1. Innledning

Bakgrunn

Hovedtariffavtalen kapittel 3.2 sier at alle kommuner skal ha en lokal lønnspolitikk som er kjent for alle ansatte. Lønnspolitiske retningslinjer skal utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner, og bør samles i et lønnspolitisk dokument.

"Belønningsstrategi i Sarpsborg kommune" er et styringsdokument som skal bidra til en felles forståelse av belønning som virkemiddel på et overordnet nivå og angi en retning for lønnspolitikken i Sarpsborg kommune. Planen vil danne grunnlag for forhandlingsutvalgets signaler og prioriteringer i lokale forhandlinger. Dokumentet skal således bidra til effektivitet og forutsigbarhet i den lokale lønnspolitikken i Sarpsborg kommune.

Lønnspolitikken omfatter alle ansatte i et fast, forpliktende arbeidsforhold. Vår lokale lønnspolitikk skal bidra til at vi får kvalifiserte søkere til utlyste stillinger og at Sarpsborg kommune beholder kvalifiserte medarbeidere. Lokal lønnspolitikk skal bidra til at Sarpsborg kommune er en attraktiv arbeidsgiver.

Den lokale lønnspolitikken skal sees i sammenheng med kommunens overordnede mål og strategier, og være en integrert del av kommunens arbeidsgiverpolitikk, utøves på flere områder, blant annet ved rekruttering, utvikling og ved lokale forhandlinger.

"Belønningsstrategi i Sarpsborg kommune" er ett av flere strategidokumenter som er forankret i kommunens plattform for ledelse og medarbeiderskap «Vi i Sarpsborg». «Vi i Sarpsborg» beskriver hvordan vi som organisasjon ønsker å være og hvordan vi ønsker å bli oppfattet av omverdenen. Plattformen beskriver viktige verdier som alle i Sarpsborg kommune må ta ansvar for å levendegjøre. Vårt felles verdsett består av følgende verdiord:

- Framtidsrettet
- Åpen
- Respektfull
- Troverdig.

Verdiene skal understøtte vår visjon og hjelpe oss til å ta riktige avgjørelser og prioriteringer i det daglige. Videre skal verdiene være retningsgivende for innhold og prioriteringer i alle planer, prosesser og dokumenter innenfor medarbeider - og ledelsesområdet.

Lokal lønnspolitikk i Sarpsborg kommune består av flere dokumenter:

- Belønningsstrategi i Sarpsborg kommune
- Lønnsprinsipper i Sarpsborg kommune
- Kriterieplakaten (kriterier for individuelle lønnstillegg)
- Lokale særavtaler



Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken for å sikre at det er sammenheng med kommunens mål. Utforming og revidering skjer etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Overordnende føringer

Helhet og rettferdighet

Lønnspolitikken skal være kjent og bidra til å skape helhetlig, rettferdig og akseptert lønnsutvikling.

Rettferdighet skal være et bærende prinsipp i lønsspørsmål. Dette vil ikke være synonymt med lik lønn til alle. Lønnsforskjeller skal være tuftet på et reelt og akseptert grunnlag basert på forskjeller i stillingens innhold og ansvar, samt leveranse og resultater basert på kjente kriterier. Kommunens strategi for håndtering av lønnsforskjeller er å beskrive årsakene til lønnsforskjellene gjennom informasjon, åpenhet og dialog med de ansatte. I de lokale lønnsforhandlinger vil arbeidsgiver ha et særskilt ansvar for å gjøre en samlet vurdering av det lønsspennet som eksisterer mellom sammenlignbare stillinger og begrunne det.

Likestilling

Kvinner og menns historiske valg av yrker kan gjenspeiles i ulikt lønnsnivå innenfor enkelte yrkesgrupper. Ved all lønnsfastsettelse og lønnsutvikling i Sarpsborg kommune skal hensynet til likestilling mellom kjønnene ivaretas. Partene skal i fellesskap forsikre seg om at den overordnede lønnspolitikken blir brukt på en nøytral måte, slik at alle ansatte (menn, kvinner, medarbeidere med nedsatt funksjonsevne eller med flerkulturell bakgrunn) vurderes på et likt grunnlag.



2. Mål og tiltak i lønnspolitikken

Hovedmål

Sarpsborg kommunes belønningssystem skal være åpne og forutsigbare og motivere til resultatoppnåelse i tråd med kommunens mål.

Delmål

1. Lønnspolitikken skal bidra til å beholde og rekruttere medarbeidere

Den lokale lønnspolitikken skal være en del av en strategi for å gjøre kommunen til en attraktiv arbeidsplass, for derved å beholde og rekruttere motiverte og kvalifiserte medarbeidere og ledere.

Tiltak/slik gjør vi det:

- Prioriteringene ved lokale forhandlinger ivaretar behovet for å beholde og rekruttere medarbeidere i konkurranseutsatte stillinger.
- Prioritere gruppebaserte lønnstillegg i de lokale lønnsforhandlingene avhengig av lokale rekrutteringsutfordringer.
- Lønnsnivå i omkringliggende offentlige virksomheter og private bedrifter er kjent og kartlagt.
- Lønnen gjenspeiler kompetansekrav, stillingens arbeidsoppgaver og ansvarsområde.
- I tråd med rutine for tilsetting skal stillingsanalyse og vurdering av behov for kompetanse ligge til grunn ved utlysning av stillinger.
- Ved rekrutteringsutfordringer skal det vurderes om det er lønnsnivået som gjør at vi ikke er konkurransedyktig.

Lønn som virkemiddel ved rekruttering må hele tiden vurderes opp imot kommunens lønnspolitikk og lønnsnivå for sammenlignbare stillinger. Lønnsforskjeller kan være nødvendig for å sikre rekruttering til enkelte stillinger. Samtidig er det viktig at konsekvensene av hva dette kan medføre av problemstillinger er gjennomtenkt.

2. Lønnspolitikken skal motivere til kompetanseutvikling

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Virkemidlene skal stimulere til økt kompetanseheving og motivere medarbeiderne til økt ansvar og resultatoppnåelse. Vi har gode fagmiljøer med rett kompetanse, som bidrar til faglig utvikling av de tjenestene vi skal levere.

Tiltak/slik gjør vi det:

- Virksomhetene jobber strategisk med kompetanseutvikling, og gir medarbeidere mulighet for etter- og videreutdanning.
- Vi bruker virksomhetenes kompetanseplaner og kompetanselønnsystemet for HTA kap. 4 aktivt til faglig og målrettet utvikling av tjenestene.
- Vi synliggjør og utvikler alternative karriereveier og mulighet for avansementstillinger.



- Medarbeidere uten formell utdanning som består relevant fagbrev, innplasseres i stillingskode som fagarbeider.
- «Lønnsprinsipper i Sarpsborg kommune» beskriver nærmere prosess og forutsetninger for å få lønnsmessig uttelling for relevant tilleggs- og videreutdanning.
- «Lønnsprinsipper i Sarpsborg kommune» beskriver nærmere prosess og forutsetninger for omgjøring av stillinger som følge av avtalt kompetanseheving/utdanning.

3. Lønnspolitikken skal motivere til mer heltid

Innenfor enkelte arbeidstakergrupper er det fortsatt en stor andel ansatte som jobber deltid. For å nå kommunens mål om økt kvalitet på tjenestene og gode arbeidsmiljøer, er det viktig å jobbe for heltidskultur. Lønnspolitikken virkemidler skal bidra til arbeidstidsordninger som fremmer større stillinger og mer heltid.

Tiltak/slik gjør vi det:

- Vi tilstreber å tilsette i 100 % stilling så langt det er mulig.
- Implementering av årsturnus og helsefremmende arbeidstidsordninger innenfor helse og velferd.
- Lønnstiltak for å mobilisere arbeidskraft skal bygge oppunder målet om heltid, og ikke motivere til fortsatt deltid.



4. Lønnsdannelse

Alle medarbeidere i Sarpsborg kommune lønnplasseres etter bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. Avtalen definerer tre ulike forhandlingsbestemmelser, avhengig av stillingsbetegnelse og ansvarsområde.

I henhold til Hovedavtalen bør de lokale parter drøfte om lokale lønnsforhandlinger skal føres etter forhandlingssammenslutningsmodellen. (HA § 4-7).

Arbeidstakere har kun anledning til å fremme krav om å forhandle om lønn dersom de er fagorganisert. Slikt krav skal fremmes gjennom den arbeidstakerorganisasjon de er medlem av. Lønnsforhandlinger skal foregå mellom den som er delegert forhandlingsansvaret på vegne av Sarpsborg kommune og den ansattes tillitsvalgt, med mindre partene har blitt enige om noe annet.

Tillitsvalgt eller personer som selv er tilknyttet en organisasjon som ikke har noen lokal representant, kan velge å la seg representere av en annen organisasjons tillitsvalgt, og kan ikke forhandle på egne vegne når det gjelder individuelle lønnstillegg.

Arbeidsgiver har ansvar for å ivareta alle ansatte uavhengig av organisasjonstilknytning. Alle arbeidstakere skal derfor vurderes av arbeidsgiver i lokale lønnsforhandlinger, i samsvar med bestemmelsene i hovedtariffavtalen og føringene i lokal lønnspolitikk.

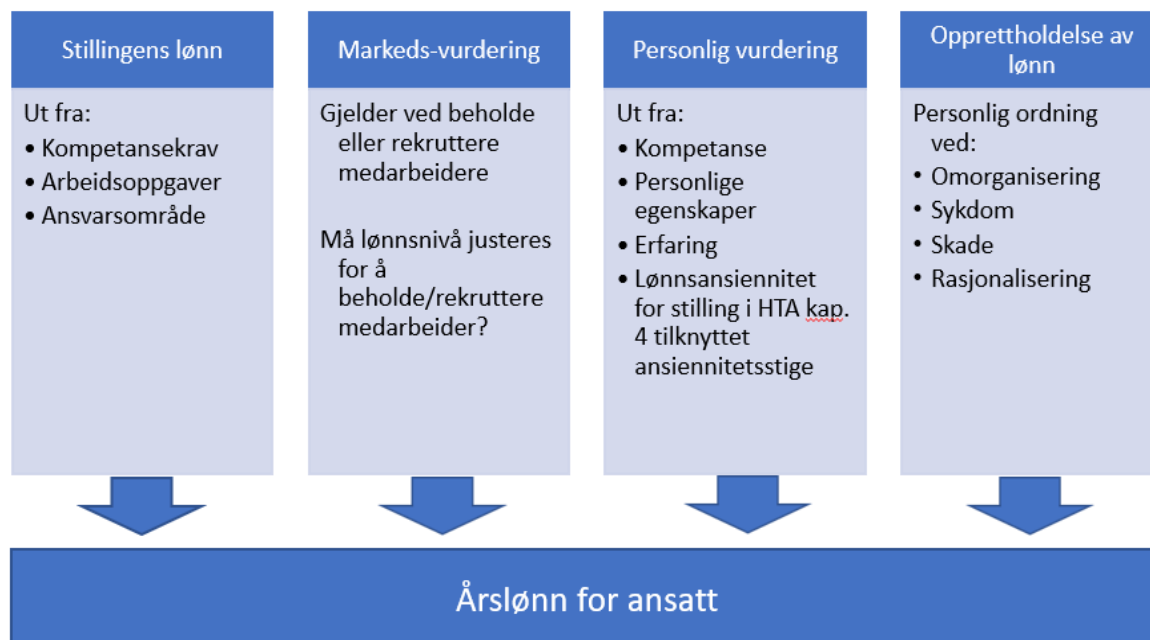
Ansatte kan også be om lønnsutviklingssamtale med sin leder i henhold til Hovedtariffavtalen (kap. 3, § 3.2.2).

For å skape en forståelse for lønnspolitikken og lønnsdannelsen blant medarbeidere, er det viktig at ledere og tillitsvalgte kan bidra til å forklare hva som virker inn på lønnsdannelsen. Momentene som virker inn på lønnsdannelse er komplekse, og det kan være nyttig å illustrere dette gjennom følgende oversikt:



Lønnsfastsetting skjer etter følgende kriterier:

Innplassering i forhandlingskapittel etter Hovedtariffavtalens bestemmelser og Sarpsborg kommunes lønnspolitikk



Rammebetingelser ihht HTA:

- Økonomisk situasjon/økonomiske rammebetingelser
- Formelle krav til kvalifikasjoner
- Arbeidsmarked: behov for/tilgang på kompetent arbeidskraft

Lønsplassering ved tilsetting

Lønnsfastsettelse ved nytilsetting skjer i henhold til hovedtariffavtalens kap 3, 4 og 5, samt lokale lønnsbestemmelser.

Virksomhetslederne har myndighet til å foreta lønnsfastsettelse ved tilsetting der arbeidstaker direkte plasseres i henhold til Hovedtariffavtalen og «Lønnsprinsipper for Sarpsborg kommune». Dersom det ikke er mulig å lønsplassere i henhold til Hovedtariffavtalen og «Lønnsprinsipper for Sarpsborg kommune», behandles saken via HR og/eller forhandlingsutvalget. For stillinger i kap. 5 og kap 3, er det tidligere stillingsinnehavers lønn som er handlingsrommet til virksomhetsleder ved lønnstilbud. Krav utover dette må avklares med HR.



Lønnsforhandlinger

En vellykket lønnsdannelse krever kompetente ledere og tillitsvalgte som setter av tid til dette arbeidet. For områder med individuell lønnsdannelse, må de som skal prioritere sitte nær nok medarbeiderne til å kunne vurdere den enkeltes engasjement, innsats og oppnådde resultater.

Sentral og lokal lønnsdannelse – Hovedtariffavtalens kapittel 4

Majoriteten av kommunens medarbeidere får sin lønn fastsatt etter hovedtariffavtalens kapittel 4. Lønnsfastsettelsen etter dette kapittelet skjer både sentralt og lokalt. De sentrale parter fastsetter garantilønn for ulike stillingsgrupper. Garantilønnssetningene er delt inn etter kompetanse og ansiennitet.

De sentrale partene kan i tillegg avsette en viss andel til lokale forhandlinger. Partene fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være slutført. I forkant av lokale lønnsforhandlinger avholdes lønnspolitisk(e) drøftingsmøte(r). Her drøftes partenes prioriteringer ved forhandlingene, lønnsnivå i organisasjonen, kriteriene som skal benyttes, og man gjennomgår årets gjennomføring av forhandlingene; praktiske detaljer, forhandlingsdelegasjoner, bruk av system og tidsplan.

Hovedtariffavtalen oppfordrer til at lokale drøftinger og forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. Partene i Sarpsborg kommune gjennomfører jevnlig evalueringer og drøftinger for å sørge for effektive og gode lønnsforhandlinger. Sarpsborg kommune har i de lokale forhandlingene fokus på tillegg til både grupper og enkeltmedarbeidere. Gruppetillegg prioriteres ifht kommunens behov for å beholde/rekruttere medarbeidere, kompetansebehov, eller andre fokusområder. Andelen av forhandlingspotten til hvert av de to områdene (grupper og enkeltmedarbeidere) vil variere med prioriteringer og behov i de lokale forhandlingene.

Etter forhandlingene i kap 4 utarbeider arbeidsgiver «Lønnsprinsipper for Sarpsborg kommune». Dette er en beskrivelse av resultatet i forhandlingene med alle organisasjonene.

Lokal lønnsdannelse – Hovedtariffavtalens kapittel 5

Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune. Bestemmelsen omfatter blant annet følgende stillingsbetegnelser: advokat, arkitekt, ingeniør, jordmor, lege, psykolog og rådgiver. De lokale partene gjennomfører årlig forhandlinger etter denne bestemmelsen, og det gjøres individuelle vurderinger av medarbeiderne i henhold til lønnskriteriene. For noen grupper er det utarbeidet lønnsmodeller for å sikre en forutsigbar og logisk avlønning mellom sammenlignbare stillinger. Dette kan være et aktuelt virkemiddel å utvikle videre.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Virkningsdato for lønnsendringer og forhandlingene følger hovedtariffavtalens bestemmelser. Ankebestemmelsene reguleres av Hovedavtalen del A § 6-2.



Lønnsdannelse for ledere – Hovedtariffavtalens kapittel 3

Alle teamledere, virksomhetsledere, direktører, assisterende direktører og kommunedirektør i Sarpsborg kommune er omhandlet av dette kapitlet. Kommuneledelsen, bestående av kommunedirektør, direktører og assisterende direktører, er knyttet til pkt 3.4.1. Virksomhetsledere er omfattet av pkt 3.4.2, og teamledere er omfattet av pkt 3.4.3.

All lønn fastsettes lokalt og vurderes en gang i året. I Sarpsborg kommune gjennomføres forhandlingene vanligvis før årsskifte, med tilbakevirkende kraft fra 1. mai samme år. Kommer ikke partene til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas. Lønn fastsettes lokalt og etter årlige forhandlinger. Ankebestemmelsene reguleres av Hovedavtalen del A § 6-2.

Lederne er innplassert etter en individuell vurdering hvor det tas hensyn til stillingens innhold og også leveranse og resultater. For ledere i kap. 3.4.3 og 3.4.2 utarbeides lønnsmodeller for enkelte grupper for å sikre en forutsigbar og logisk avlønning av sammenlignbare lederstillinger. Dette kan være et aktuelt virkemiddel å utvikle videre.

Særskilte forhandlinger

Kriterier for særskilte forhandlinger følger av hovedtariffavtalens kapittel 4 punkt 4.A.2 og 4.A.3. og kapittel 5, punkt 5.A.3. Bestemmelsene er kun ment å omfatte betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde. Andre temaer må søkes løst innenfor ordinære lokale forhandlinger.

Ansvars- og rollefordeling ved lokale forhandlinger

Det er en klar ansvarsdeling i arbeidet med gjennomføring av lønnspolitikken i forhandlinger.

- Forhandlingsutvalget fastsetter rammer etter innstilling fra kommunedirektøren, der rammene ikke er gitt av sentrale avtaler.
- Direktør Organisasjon planlegger forhandlingene og kommuniserer med lederne om rammene og evt. vektlegging av kriterier.
- Direktør Organisasjon forbereder og gjennomfører drøftingsmøte med arbeidstakerorganisasjonene. Lederne har ansvaret for å utarbeide lønnsprioriteringer for sine ansatte før forhandlingene.
- Arbeidstakerorganisasjonene har ansvar for å samordne og levere inn lønnskrav for sine medlemmer til fastsatt frist.
- Direktør Organisasjon har ansvar for samordning av kravene og kommunikasjon med lederne før, under og etter forhandlingene.



- Direktør Organisasjon gjennomfører forhandlingene med arbeidstakerorganisasjonene og rapporterer til forhandlingsutvalget etter forhandlingene.

Arbeidsgivernetverket i Sarpsborg kommune består av ledere som representerer de ulike kommuneområdene. Arbeidsgivernetverket inngår i arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon og bistår Direktør Organisasjon i planlegging, gjennomføring og evaluering av lønnsforhandlingene. I tillegg til lønnsforhandlinger er Arbeidsgivernetverket en støttefunksjon og høringsinstans ved utarbeidelser av rutiner, reglement, prosedyrer og prosesser innenfor HR/personalområdet.

De tillitsvalgte er viktige samarbeidspartnere i utviklingen av organisasjons/lønnspolitikk og kriterier ved lokale forhandlinger. Arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver er likeverdige parter i alle forhandlinger. Det er viktig at partene har størst mulig grad av felles forståelse omkring vurderingskriteriene. Det er viktig at lederne og medarbeiderne også deler denne felles forståelsen av kriterier og bruker disse aktivt i medarbeider- og oppfølgingssamtaler.



5. Øvrige tiltak

Belønning i Sarpsborg kommune må sees i en helhetlig sammenheng med andre strategier, og forankres innenfor arbeidsgiverpolitikken. Sarpsborg kommune skal være konkurransedyktige for å tiltrekke og beholde nødvendig kompetanse og erfaring. En tilfredsstillende lønn vil være viktig, men i tillegg til lønn, ser vi mer og mer viktigheten av andre tiltak og goder, som ikke nødvendigvis er kroner og øre på lønnskontoen. Sarpsborg kommune ønsker å videreutvikle fokuset på andre typer belønning, eksempelvis kompetanseheving, fleksibilitet, gode velferdstiltak og livsfasestrategi.

Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling er et satsingsområde i Sarpsborg kommune. Målet er at kommunen har kompetanse til å løse dagens oppgaver og møte framtidens utfordringer. Dette innebærer en kontinuerlig videreutvikling av kommunens og medarbeidernes faglige, sosiale, personlige og organisatoriske kompetanse.

Sarpsborg kommune skal ha tydelige ledere som legger kommunens visjon og verdier til grunn i sitt arbeid. For å bidra til dette målet har kommunen utviklet et eget lederutviklingsprogram. Det er også utviklet en omfattende programpakke inneholdende introduksjon og diverse opplæringstilbud for å støtte ledere og andre nøkkelpersoner i deres daglige arbeid.

Et annet eksempel på kompetanseutvikling er at det gjennomføres bred satsing på kompetanseheving for ufaglært arbeidskraft.

I tillegg til en rekke interne kurs er det retningslinjer som legger til rette for å kunne innvilge permisjon og økonomisk støtte til utdanning. Virksomhetsleder kan innvilge permisjon med hel eller delvis lønn til opplæring og utdanning for at medarbeideren skal holdes á jour innenfor nåværende stilling eller øke kompetanse som er relevant i nåværende stilling. I tillegg er det mulig å yte økonomisk støtte knyttet til selve utdanningen. Slike ordninger kombineres med plikttid etter egne bestemmelser.

Sarpsborg kommune legger til rette for kompetanseheving for lærere i samarbeid med Utdanningsdirektoratet. I samråd med arbeidsgiver vil det kunne inngås avtaler om finansiering av disse tiltakene innenfor prioriterte fagområder.

Fleksible arbeidstidsordninger

Turnushensyn

Arbeidsmiljøloven §§ 4-2 og 4-3 sier blant annet noe om tilrettelegging av turnus og tilrettelegging/endring av arbeidsoppgaver. Sarpsborg har en offensiv satsing på Årsturnus som en helsefremmende og god turnusordning for store deler av pleie- og omsorgstjenestene, og erfaringene fra dette vurderes også utvidet til andre kommuneområder.



Fleksitid

Sarpsborg kommune har egne bestemmelser for fleksibel arbeidstid for noen grupper, på bakgrunn av bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Fleksibilitet på arbeidsplassen vil ofte ha en stress- og belastningsreducerende virkning og gi medarbeidere en opplevelse av å bli lyttet til og tatt hensyn til. Det vil ofte være arbeidets art som er avgjørende for om det lar seg gjøre å ha en fleksibel arbeidstid.

Mulighet for hjemmekontor

Utbredelsen av hjemmekontorløsninger har økt betydelig de siste årene, ikke minst pga teknologisk utvikling. Ofte vil livsfasebetraktninger brukes som argument for økt utbredelse av hjemmearbeid, særlig i forbindelse med småbarnsperioden. Hjemmekontor kan gi arbeidstakeren en følelse av tillit og ansvar for sin egen jobb. Det innebærer også en variasjon i arbeidssituasjonen som kan være positiv. Samtidig kan utstrakt bruk av hjemmekontor medføre utfordringer ifht deltakelse i arbeidsmiljøet med kollegaer, felles organisasjonskultur, samt at man går glipp av viktige uformelle kommunikasjonskanaler. Ikke alle kan benytte seg av hjemmekontor, det vil i stor grad avhenge av arbeidets karakter og arbeidstakerens kompetanse. Det er den enkelte leder som må vurdere behovet og muligheten for en slik løsning. Det er utarbeidet en egen veileder for bruk av hjemmekontor, samt mal for avtale mellom leder og medarbeider.

Velferdspermisjoner

Arbeidstakere i Sarpsborg kommune kan tilstås velferdspermisjoner med lønn når viktige velferdsgrunner foreligger, jf Hovedtariffavtalen og Sarpsborg kommunes permisjonsreglement.

Pensjons- og forsikringsordninger

Alle ansatte i Sarpsborg kommune (faste og midlertidige) er omfattet av lovfestet tjenestepensjonsordning ihht Sentral Særavtale. Ansatte er garantert alderspensjon og andre ytelser etter bestemmelsene i særavtalen (SGS 2020).

Alle ansatte med arbeidsavtale i Sarpsborg kommune er tilknyttet forsikringsordningene som omfatter yrkesskade-, ulykke- og gruppelivsforsikring. I tillegg tilbys en frivillig ulykkesforsikring fritid til en redusert pris for ansatte i kommunen.

Bedriftshelsetjeneste

Sarpsborg kommune har avtale med bedriftshelsetjeneste for levering av følgende tjenester:

- arbeidsmedisinsk poliklinikk
- rådgivning ved tilrettelegging av arbeidsplass
- rådgivning ved rehabilitering og attføring
- bistand i AKAN-saker
- krisearbeid ved alvorlige hendelser
- lovpålagte helsekontroller
- kartlegging av fysisk arbeidsmiljø



Treningstilbud

Sarpsborg kommune ønsker å legge til rette for fysisk aktivitet for sine medarbeidere. Dette gjøres blant annet gjennom:

- kommunetrimmen, gratis for alle ansatte i kommunen
- avtaler om trening til reduserte priser på treningssentre i distriktet
- bedriftsidrettslag

Leasing av sykler / sykle til jobb

Leasingtilbudet for elsykler er et populært tilbud for de ansatte i Sarpsborg kommune. Avtalen med DBS / Cycle Europe gjør at ansatte i kommunen kan lease en el-sykkel mot fast trekk i lønn. Etter tre år kan man enten kjøpe ut sykkelen, eller levere den inn igjen. Leasing-kampanjen er åpen i perioder hvert år, mens direktekjøp er mulig gjennom hele året.

Det søkes tilrettelagt for praktiske ordninger ved arbeidsplassene slik at ansatte i større grad kan benytte sykkel til og fra jobb. Dette gjelder parkeringsforhold, garderober og dusjmuligheter. Ikke alle lokasjoner har dette på plass, men det vurderes i forbindelse med andre endringer.



Vedlegg: Årshjul for forhandlingsprosessen

Når	Hva	Hvem
Januar/februar	Innspill til KS debatthefte	Arbeidsgiver (administrasjon og politikere)
Mai	Forberedelse til forhandlingene	Arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon
Mai og ev. juni	Lønnspolitisk drøftingsmøte	Arbeidsgiver og tillitsvalgte
August (medio)	Kravfrist	Tillitsvalgte
September	Forhandlinger	Arbeidsgiver og tillitsvalgte
Uke 36 og 37	Kap. 4 (ved lokale lønnsforhandlinger)	
Uke 38	Kap. 5	
Uke 39	Kap. 3.4.2 og 3.4.3.	
September/oktober	Felles informasjon om resultatet av forhandlingene	Arbeidsgiver
Oktober/november	Evaluering av lønnsforhandlingene	Arbeidsgiver og tillitsvalgte

