

## **Lønnspolitikk for IOGT (reglement for lønnsfastsettelse)**

Hensikten med dette dokumentet er å klargjøre hvordan lønnsfastsettelsen for ansatte i IOGT fungerer, og vise overordnede lønnspolitiske prinsipper og kriterier for lønns plasseringer. Dokumentet skal bidra til forutsigbarhet i lønnsfastsettelsen.

Lønnspolitikken er et virkemiddel for å sikre at IOGT har ressursene for å realisere mål og strategier fastlagt i arbeids- og handlingsplaner.

Lønnspolitikken er vedtatt av sentralstyre i IOGT etter at ansattes organisasjoner har fått mulighet til å uttale seg om den. Sentralstyret tar initiativ til regelmessig revidering av lønnspolitikken.

Alle ansatte som har et arbeidstakerforhold til IOGT innbefattes av dette dokumentet.

Prinsipper og kriterier skal være kjent for alle ansatte.

### **Mål for IOGTs lønnspolitikk**

1. Lønnspolitikken skal gi organisasjonen nødvendig handlingsrom for å rekruttere og beholde ansatte i konkurranse med andre organisasjoner det er naturlig å sammenligne seg med, men uten å være lønnsledende.
2. Lønnspolitikken skal bidra til å stimulere til innsats og gode resultater
3. Det skal være en naturlig sammenheng mellom de ansattes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
4. Lønnspolitikken skal ivareta og fremme likelønn. IOGT skal være en organisasjon der forskjellsbehandling basert på kjønn knyttet til lønn ikke forekommer. Det er en målsetning at det ikke er inntektene i det enkelte prosjekt eller virksomhet som bestemmer lønns plassering.
5. Det er et mål å ha små lønnsforskjeller i organisasjonen. Stillinger som regnes som likeverdige skal også gis en tilnærmet lik avlønning. Lønnsforskjeller mellom ansatte med sammenlignbare stillinger kan forekomme på bakgrunn av kompetanse eller personlige egenskaper som er spesielt viktige for organisasjonen.

### **Lønns plassering ved tilsetting**

Det skal foretas en konkret vurdering av lønnsnivå med tanke på stillingens ansvarsområde, lønnsnivået i organisasjonen generelt og krav til kompetanse.

Med ansvar skal det sees på kompleksitet og vanskelighetsgrad i oppgaver, evt. grad av lederansvar (som antall ansatte og særlige utfordringer i forvaltning av arbeidsgiveransvar) og omfang av planleggings-, utviklings- og koordineringsansvar.

Med kompetanse menes både kunnskaper (formell- og realkompetanse), ferdigheter, forståelse og holdninger. Personlige egenskaper skal vurderes i henhold til egenskaper angitt i kunngjøringsteksten.

Sammenligning med lignende stillinger i organisasjoner det er naturlig å sammenligne seg med vil kunne påvirke lønnen. Det samme kan være om personen har en kompetanse eller erfaring som er spesielt viktig for IOGT å rekruttere.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ved fastsettelse av lønnsansiennitet kan en ansatt få godskrevet tidligere relevant yrkeserfaring, utdanning og realkompetanse.

### **Sentrale forhandlinger og fordeling av lokal lønnspott**

I henhold til vedtatt personalreglement følger IOGT avtaler inngått mellom staten og hovedsammenslutningene. Dette medfører at det foretas årlige justeringer i tråd med forhandlingsresultatet i staten. Ansatte i IOGT er ikke plassert i lønnsrammer.

Sentralstyret fastsetter rammene for det lokale oppgjøret. Som hovedregel utgjør den lokale lønnspotten den prosentdelen av lønnsmassen som går frem av forhandlingsresultatet i staten. Unntak kan gjøres om det er spesielle forhold som taler for det, for eksempel behov for å løfte en enkeltansatt eller endring i forholdet med andre organisasjoner når det gjelder lønnsutviklingen.

Generalsekretær fastsetter lønnsjusteringer innenfor de rammer som er fastsatt av sentralstyret og i henhold til IOGTs lønnspolitik etter å ha gjennomført drøftinger med den enkelte ansatte, mellomledere og i samråd med de lokale styrene. Justeringen skal være klare så snart som mulig etter at staten har avsluttet sine forhandlinger.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling, og omfattes også av fordeling av lokal lønnspott.

I fastsettelsen skal det først og fremst tas hensyn til mål for IOGTs lønnspolitik.

Justeringer av generalsekretærs lønn gjøres av sentralstyret, og utenfor den lokale lønnspotten.

Alle dokumenter som inneholder krav og tilbud, og de opplysninger som legges fram under drøftinger er taushetsbelagt for andre enn overordnet ledelse (herunder økonomiledere).

### **Særskilte lønnsjusteringer**

All justering av lønn skal gjøres innenfor de ordinære forhandlingene. Unntak fra dette kan gjøres om det er spesielle utfordringer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte medarbeidere, om det blir gjort vesentlige endringer i de forhold som var lagt til grunn ved fastsetting av ansattes lønn eller om det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer.