



---

# Belønningsstrategi i Sarpsborg kommune - Lokal lønnspolitikk – *Versjon: 2.0*

## Historikk

Versjon	Dato	Signatur	Beskrivelse
1.0			Første versjon av dokumentet
2.0	<b>03.05.2015</b>	Handelseby, Bäckstrøm, Wiig	Revisjon av dokumentet.

## INNHold

<b>1. INNLEDNING</b>	<b>4</b>
<b>BAKGRUNN</b>	<b>4</b>
<b>2. MÅLET MED LØNNSPOLITIKKEN</b>	<b>5</b>
<b>HOVEDMÅL</b>	<b>5</b>
<b>DELMÅL</b>	<b>5</b>
1. LØNNSPOLITIKKEN SKAL BIDRA TIL Å SIKRE KVALITATIVT GODE TJENESTER	5
2. LØNNSPOLITIKKEN SKAL BIDRA TIL Å REKRUTTERE OG BEHOLDE MEDARBEIDERE	5
3. LØNNSPOLITIKKEN SKAL MOTIVERE TIL KOMPETANSEUTVIKLING	5
4. LØNNSPOLITIKKEN SKAL MOTIVERE TIL MER HELTID	5
<b>OVERORDNENDE FØRINGER</b>	<b>5</b>
HELHET OG RETTFERDIGHET	5
LIKESTILLING	6
<b>3. VIRKEMIDLER</b>	<b>7</b>
1. BIDRA TIL Å SIKRE KVALITATIVT GODE TJENESTER	7
2. BIDRA TIL Å REKRUTTERE OG BEHOLDE MEDARBEIDERE	7
3. MOTIVERE TIL KOMPETANSEUTVIKLING	7
4. MOTIVERE TIL MER HELTID	8
<b>4. LØNNSDANNELSE</b>	<b>9</b>
<b>LØNNSPASSERING VED TILSETTING</b>	<b>9</b>
<b>LØNNSFORHANDLINGER</b>	<b>9</b>
SENTRAL OG LOKAL LØNNSDANNELSE – HOVEDTARIFFAVTALENS KAPITTEL 4	9
LOKAL LØNNSDANNELSE – HOVEDTARIFFAVTALENS KAPITTEL 5	10
LØNNSDANNELSE FOR LEDERE – HOVEDTARIFFAVTALENS KAPITTEL 3	10
<b>SÆRSKILTE FORHANDLINGER</b>	<b>11</b>
<b>ANSVAR- OG ROLLEFORDELING VED LOKALE FORHANDLINGER</b>	<b>11</b>
<b>VEDLEGG - ØVRIGE TILTAK OG GODER</b>	<b>12</b>
<b>KOMPETANSEUTVIKLING</b>	<b>12</b>
<b>FLEKSIBLE ARBEIDSTIDSORDNINGER</b>	<b>13</b>
TURNUSHENSYN	13



FLEKSITID	13
MULIGHET FOR HJEMMEKONTOR	13
<b>VELFERDSPERMISJONER</b>	<b>13</b>
<b>PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER</b>	<b>13</b>
<b>BEDRIFTSHELSETJENESTE</b>	<b>13</b>
<b>TRENINGSTILBUD</b>	<b>13</b>



## 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.

”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 verdior:

- Framtidsrettet
- Åpen
- Respektfull
- Troverdigg.

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 tre dokumenter:

- Belønningsstrategi i Sarpsborg kommune
- Lønnsprinsipper i Sarpsborg kommune  
([http://riskmanager.sarpsborg.com/personal\\_ekonomi/Lnn/Lønnsprinsipper i Sarpsborg kommune 2014-2016.docx](http://riskmanager.sarpsborg.com/personal_ekonomi/Lnn/Lønnsprinsipper%20i%20Sarpsborg%20kommune%202014-2016.docx))
- Kriterieplakaten (kriterier for individuelle lønnstillegg)  
([http://riskmanager.sarpsborg.com/personal\\_ekonomi/Lnn/Kriterieplakaten%202014%20\(foreløpig %20versjon\).pptx](http://riskmanager.sarpsborg.com/personal_ekonomi/Lnn/Kriterieplakaten%202014%20(foreløpig%20versjon).pptx))

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.



## 2. Målet med lønnspolitikken

### Hovedmål

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

### Delmål

#### **1. Lønnspolitikken skal bidra til å sikre kvalitativt gode tjenester**

Dette innebærer at prioriteringer, tiltak og kriterier må være i samsvar med kommunens målsetninger og behov til enhver tid.

#### **2. Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde 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.

#### **3. 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.

#### **4. Lønnspolitikken skal motivere til mer heltid**

Forskning viser at heltid gir mer effektivitet, høyere kvalitet for brukerne og et bedre arbeidsmiljø. Lønnspolitikken skal bidra til arbeidstidsordninger som fremmer større stillinger og mer heltid.

### 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.



### 3. Virkemidler

Det er viktig å utvikle en belønningsstrategi som både bidrar til å rekruttere ny arbeidskraft, motivere til innsats i tråd med kommunens mål og planer, og som bidrar til at medarbeidere ønsker å fortsette i Sarpsborg kommune. En viktig hensikt med lokal lønnspolitikk er å kunne møte lokale utfordringer med lokalt tilpassede virkemidler.

Dette kapitelet er bygd opp etter de fire delmålene i kap 2

#### 1. Bidra til å sikre kvalitativt gode tjenester

Sarpsborg kommune har kriterier knyttet til vurdering av medarbeidernes innsats og resultater – individuelt og i team. Disse kriteriene benyttes ved lokale forhandlinger, og skal sikre at medarbeiderne bidrar til å levere kvalitativt gode tjenester i samsvar med kommunens målsetninger og behov til enhver tid.

Arbeidstaker- og arbeidsgiversiden drøfter hvert år innholdet i kriteriene og vurderer behov for revidering. Drøftingene skal ha fokus på klare, åpne, objektive og målbare kriterier. Kriteriene skal være dynamiske og bygge opp under målene i belønningsstrategien i Sarpsborg kommune. Det vil være særlig viktig at medarbeidere belønnes for endringsvillighet, nytenkning og innovasjon.

I tillegg til individuell vurdering av medarbeidernes innsats og resultater er det mulig å gi godtgjørelse for funksjoner med særskilt ansvar og oppgaver. Kommunens behov vil være styrende for hvilke funksjoner som godtgjøres til en hver tid. Slike lønnstillegg følger funksjonen og utbetales så lenge ansvar og oppgaver som utføres.

#### 2. Bidra til å rekruttere og beholde medarbeidere

Kriteriene som benyttes ved lokale forhandlinger må ivareta behovet for å rekruttere og beholde medarbeidere i spesielt konkurranseutsatte stillinger.

I tillegg er det viktig å ha fokus på grupper der kommunen har særskilte rekrutteringsbehov. Det vil derfor kunne være aktuelt å prioritere gruppebaserte lønnstillegg i de lokale lønnsforhandlingene avhengig av rekrutteringsutfordringene.

#### 3. Motivere til kompetanseutvikling

Sarpsborg kommune har kriterier knyttet til å belønne medarbeidere som utvikler sin kompetanse når det er i samsvar med kommunens behov. Kriteriene benyttes ved lokale forhandlinger og skal motivere medarbeiderne til økt ansvar og resultatoppnåelse gjennom mer kompetanse.

«Lønnsprinsipper i Sarpsborg kommune» beskriver nærmere prosess og forutsetninger for å få lønnsmessig uttelling for relevant tilleggs- og videreutdanning.

I noen tilfeller vil relevant tilleggsutdanning danne grunnlag for endring av stilling og opprettelse av avansementstillinger. Opprettelse og omgjøring av stillinger er delegert til



enhetslederne, og endringer skal derfor drøftes lokalt mellom enhetsleder og plasstillitsvalgt. Omgjøringer skal være basert på enhetens kompetanseplan, kompetansesammensetning, oppgavefordeling og delegering av ansvar, samt forutsetningene for uttelling for kompetanse, som beskrevet i «Lønnsprinsipper for Sarpsborg kommune».

#### **4. *Motivere til mer heltid***

Vedtatt handlingsprogram for heltid legges også til grunn for videre arbeid med å utvikle virkemidler i lønnspolitikken som kan stimulere til større stillinger og mer heltid. Dette arbeidet må gis fokus i drøftingsmøter mellom partene og i de lokale lønnsforhandlingene.





## 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 forhandlings sammenslutningsmodellen. (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 lønnsamtale med sin leder i henhold til Hovedtariffavtalen (HTA § 3.2.2).

### Lønsplassering ved tilsetting

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

Enhetsleder 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 lønnplassere i henhold til Hovedtariffavtalen og «Lønnsprinsipper for Sarpsborg kommune», behandles saken via HR og/eller forhandlingsutvalget.

### 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. Stillingsgruppene er delt i to – kapittel 4 B og 4 C, sistnevnte omfatter undervisningsstillinger i skole. 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 lønnspolitiske 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 rekruttere/beholde 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.

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 enhetsledere, kommunesjefer og rådmannen i Sarpsborg kommune er omhandlet av dette kapittelet. Kommuneledelsen, bestående av rådmann og kommunesjefene, er knyttet til pkt 3.4.1. All lønn fastsettes lokalt og vurderes en gang i året. I Sarpsborg kommune gjennomføres forhandlingene vanligvis etter årsskifte, med tilbakevirkende kraft fra 1. mai foregående år. Kommer ikke partene til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.



Enhetsledere er omfattet av pkt 3.4.2. Lønn fastsettes lokalt og etter årlige forhandlinger. Ankebestemmelsene reguleres av Hovedavtalen del A § 6-2.

Lederne etter begge disse bestemmelsene er innplassert etter en individuell vurdering. Den enkeltes samlede årslønn er sammensatt av fire elementer: grunnlønnsplassering, stillingsvurdering (objektive kriterier), person- og kompetansevurdering, samt resultatvurdering (leveranse).

### 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 rådmannen, der rammene ikke er gitt av sentrale avtaler.
- Kommunesjef HR planlegger forhandlingene og kommuniserer med lederne om rammene og evt. vektlegging av kriterier.
- Kommunesjef HR forbereder og gjennomfører drøftingsmøte med organisasjonene. 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.
- Kommunesjef HR har ansvar for samordning av kravene og kommunikasjon med lederne før, under og etter forhandlingene.
- Kommunesjef HR gjennomfører forhandlingene med organisasjonene og rapporterer til forhandlingsutvalget etter forhandlingene.

De tillitsvalgte er viktige samarbeidspartnere i utviklingen av organisasjons/lønnspolitikk og kriterier ved lokale forhandlinger. Organisasjonene og arbeidsgiver er likeverdig 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 oppfølgingsamtaler.



## Vedlegg - Øvrige tiltak og goder

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 har en egen kompetansestrategi som revideres med jevne mellomrom. Dokumentet beskriver kommunens hovedutfordringer innenfor kompetanse og rekruttering, og inneholder mål og tiltak for å imøtekomme disse.

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, mentor-ordning 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.

Sarpsborg kommune har også ordninger knyttet til jobbrotasjon for å gi ansatte innenfor oppvekstsektoren mulighet til faglig utvikling, utvikle egen praksis og tilegne seg nye erfaringer gjennom å arbeide ved en annen arbeidsplass en periode.

I tillegg til en rekke interne kurs er det retningslinjer som legger til rette for å kunne innvilge gi permisjon og økonomisk støtte til utdanning. Enhetsleder 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.

### Fleksitid

Sarpsborg kommune har egne bestemmelser for fleksibel arbeidstid for noen grupper, på bakgrunn av bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Flexibilitet 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.

### 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 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 treningsentre i distriktet
- bedriftsidrettslag

