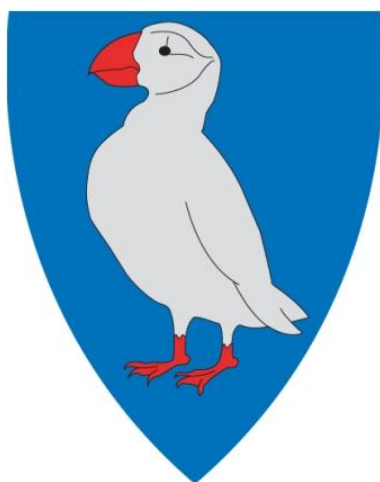


LØNNSPOLITISK PLAN FOR VÆRØY KOMMUNE



Vedtatt av Kommunestyret: 03.12.2015 - Sak 072/15

Kapittel 1: Overordnede mål og prinsipper

1.1: Hovedmål

Hovedmål for lønnspolitikken i Værøy kommune er at:

- Værøy kommune skal tilby en lønn som er i tråd med sammenlignbare kommuner, og som gjør det mulig å rekruttere og beholde medarbeidere med de ønskede kvalifikasjoner/den ønskede kompetanse
- Lønn skal være ett av flere virkemidler for til enhver tid å ha et tilstrekkelig antall kvalifisert personale slik at tjenesteproduksjonen overfor innbyggerne i Værøy kommune sikres og videreutvikles.
- Lønn skal være basert på kjente kriterier og prinsipper.
- Like lønnsutviklingsmuligheter sikres for kvinner og menn.
- Alle bestemmelser i dette dokumentene gjelder også for uorganiserte.

Som grunnlag for Værøy kommunes lønnspolitikk – all lønnsregulering/lønnsfastsettelse – gjelder HTA bestemmelser for kapittel 3.4,4 og 5.

1.2: Prinsipper for lokal lønnsdannelse i Værøy kommune

Objektive kriterier Lokalt bestemt
Sentrale tariffbestemmelser Hovedtariffavtalen

I bunn ligger de sentrale tariffbestemmelser. Disse vil bestemme det aller meste av lønsplasseringen. Disse framgår direkte av den til enhver gjeldende hovedtariffavtale.

Neste trinn er de øvrige såkalte” objektive kriteriene”. Disse avtales lokalt i forbindelse med lønnsforhandlinger.

Med begrepet” objektive kriterier” menes at disse er ikke knyttet til den enkeltes arbeidsutførelse.

Kapittel 2: Objektive lokale kriterier

2.1: Ansatte som lønnes etter HTA kap. 4

Lokale tillegg som er gjeldende i Værøy kommune framgår av vedlegg 1. Dette er tillegg som er forhandlet fram av fagforeningene i løpet av de siste årene. Tilleggene gjelder også ved nytilsetting. Evt. endringer av de lokale lønnstilleggene som er omtalt i vedlegg 1 kan skje i forbindelse med lokale forhandlinger.

Objektive lokale kriterier fastsettes i hht til bestemmelsene i HTA, og eventuelle føringer etter de sentrale forhandlingene. Før aktuelle lokale forhandlinger blir fagforeningene og arbeidsgiver enig om hvilke kriterier som skal vektlegges. Dette skjer i drøftingsmøter før forhandlinger skal gjennomføres.

2.2: Ansatte som lønnes etter HTA kap. 5

Tilsatte som får lønn fastsatt kun lokalt (kap. 5 i HTA) skal ikke lønnes lavere enn tilsvarende stillinger som har sentralt fastsatt minstelønn (kap. 4 i HTA). Hvert år skal årslønnen reguleres tilsvarende i prosent som stillingene i kapittel 4 på landsnivå med virkning fra 01.05.

2.3: Ansatte som lønnes etter HTA kap. 3.4.

Rådmann og assisterende rådmann lønnes etter HTA kapittel 3.4.1.

Følgende ledere lønnes etter kapittel 3.4.2:

- Rektor
- Barnehagestyrer
- Pleie- og omsorgssjef
- Teknisk sjef (Kommuneingeniør)
- Økonomisjef

Tilsatte som får lønn etter kapittel 3.4 skal ikke få en dårligere lønnsutvikling enn øvrige ansatte i kommunen. Hvert år skal årslønnen reguleres tilsvarende i prosent som stillingene i kapittel 4 på landsnivå, med virkningsdato 01.05.

Dersom lønna til ledere skal overstige den prosentvise økningen i kapittel 4 MÅ ett eller flere av de nevnte kriteriene i kulepunktene i HTA kapittel 3.4.2 ligge til grunn:

- *Endret ansvarsområde*
- *Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål*
- *Utøvelse av lederskap*
- *Betydelige organisatoriske endringer*
- *Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft*

I tillegg kan følgende være grunnlag for lønnsøkning utover den prosentvise på landsnivå i kapittel 4:

- *Gjennomført relevant videreutdanning*
- *Store skjevheter i lederlønningene i kapittel 3.4.2*

Kapittel 3: Lokale organer for lønnsfastsettelse

Lønn fastsettes kun i de tilfeller og av de organer som framgår av dette kapitlet. Tilsettingsmyndighet fastsetter lønn, men dette er også et moment som skal være gjenstand for organisasjonenes medbestemmelse etter avtaleverket.

3.1: Ved nytilsetting

- Kommunestyret fastsetter lønn til rådmann og assisterende rådmann.
- Rådmannen fastsetter lønn til etatsledere.
- Fastsetting av lønn til andre nytilsatte skjer i hht bestemmelsene i HTA og de lokale lønnsbestemmelsene i vedlegg 1.

3.2: Ved forhandlinger

Kommunestyret velger hvert 4. år et politisk forhandlingsutvalg bestående av 3 medlemmer. Medlemmene velges blant formannskapetets medlemmer/ varamedlemmer. Dette forhandlingsutvalget fastsetter hvilke kriterier arbeidsgiver skal prioritere i alle lokale forhandlinger, og de økonomiske rammene for lokale forhandlinger i kapittel 3.4.2. Det politiske forhandlingsutvalget gjennomfører lønnsforhandlinger med rådmann og ass.rådmann.

Rådmann og assisterende rådmann gjennomfører alle andre lokale lønnsforhandlinger på vegne av Værøy kommune i hht delegasjonsmyndighet (Vedlegg 2).

Kapittel 4: Etikk i forhandlingsprosessen

«Retningslinjer for lokale forhandlinger- god forhandlingsskikk», Vedlegg 3 i HTA, legges til grunn i alle lokale forhandlinger i Værøy kommune.

Partene forutsetter følgende:

Opplysninger som framkommer i løpet av forhandlingsprosessen om krav og tilbud skal behandles konfidensielt.

Opplysninger som framkommer om enkeltpersoner i løpet av forhandlingsprosessen skal ikke bringes videre.

Dersom det foreligger lønnskrav på noen som selv deltar i en forhandlingsdelegasjon, bør partene vurdere om vedkommende skal fratre, når eget krav behandles.

Taushetsplikt:

Alle parter har taushetsplikt med hensyn til krav og tilbud på navn som legges fram under forhandlingsmøtene. Det er resultatet av forhandlingene som skal gjøres kjent, dvs. protokollen/referatet.

Rullering av lønnspolitisk plan:

Lønnspolitisk plan følger Hovedtariffavtaleperioden. Planen rulleres annet hvert år gjennom drøfting mellom partene og endelig behandling i kommunestyret. Neste rullering skjer i 2018. Vedlegget til lønnspolitisk plan oppdateres umiddelbart etter gjennomførte forhandlinger.

Vedlegg til lønnspolitisk plan:

Oversikt over lokale bestemmelser knyttet til HTA kap. 3 og 4

Oppdatert etter lokale lønnsforhandlinger 2017

Alle disse bestemmelsene er framkommet gjennom lokale lønnsforhandlinger i Værøy kommune. De kan derfor også endres gjennom slike forhandlinger dersom forutsetninger endres eller funksjonen bortfaller. Vedlegget revideres fortløpende etter gjennomførte lokale forhandlinger.

Ansiennitet

Det gis et lokalt tillegg på kr 8000 i 100% stilling for 20 års lønnsansiennitet. Reguleres forholdsvis etter stillingsstørrelse.

Tilleggene ovenfor gjelder bare de som ikke omfattes av sentrale tillegg ved 16 og 20 års lønnsansiennitet.

Ved oppnådde 20 års lønnsansiennitet økes tillegget fra 5000 til 8000 for de som ikke har sentralt tillegg. Det er ikke mulig å ha både/ og av de lokale ansiennitetstilleggene.

Unntak: Det gis et ansiennitetstillegg for stillinger uten særskilt utdanning med 20 års ansiennitet. Årslønnen i denne gruppen skal ligge kr 8000,- over sentral minstelønn.

Kompetanse:

Det gis følgende tillegg for kompetanse utover fullført grunnutdanning som ikke gir lønsmessig uttelling etter sentrale forhandlinger, eller i kompetanselønnsystemet for undervisningspersonell

Tillegget gjelder fullførte studier. Det må fremlegges dokumentasjon på at studiet er bestått.

Kr 26400 for 1 år/60 stp

Kr 13200 for ½ år/ 30 stp

Kr 6600 for 3 mnd/ 15 stp

Kr 4400 / 10 stp

Kr 2200 / 5 stp

Legges til årslønn og reguleres etter stillingsstørrelse

Senior:

Det gis kr 10000 i 100% stilling for ansatte over 62 år. Reguleres etter stillingsstørrelse.

Assistenter:

Det gis et tillegg for assistenter på kr. 9 000,- i 100 % stilling.

Beholdes av de som har hatt det inntil 01.08.17. Ved eventuelle nyansettelser etter denne dato gis ikke dette tillegget.

Legesekretær

Det gis kr 6000,- i kompetansetillegg for legesekretær med sykepleierutdanning

Ansvarstillegg for sekretær i pleie og omsorg

Det gis et tillegg på kr 12 000,- for ansvar ut over stillingens beskrivelse.

Pedagogisk leder i barnehagen

Det gis et tillegg på kr 27 000,- for pedagogisk leder med fullført utdanning

Rekruttere og beholde tillegg – sykepleiere

Det gis et tillegg for sykepleiere i turnus på sykehjemmet på Kr 20 000,- i 100% stilling. Reguleres etter stillingsstørrelse

Funksjonstillegg

En del ansatte i Værøy kommune har som en del av sin arbeidsutførelse mer spesialiserte funksjoner eller oppgaver. Noen av disse "funksjonene" er så pass spesialiserte og omfattende at det gis et lønnstillegg når man innehar dem. Denne ordningen med "funksjonstillegg" har tradisjonelt vært mest brukt i skoleverket, men er etter hvert også tatt i bruk i andre sammenhenger hvor slike tillegg har blitt gitt i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Det særegne med funksjonstillegg er at de følger ikke person, men funksjon. Dersom en slik funksjon flyttes fra en person til en annen vil den første personen gå ned i samlet lønn og den andre personen gå opp i samlet lønn.

Dersom to personer deler ett funksjonstillegg får hver av dem 50 % funksjonstillegg.

Det legges opp til at slike funksjonstillegg i praksis opprettes, endres og kan nedlegges i forbindelse med årlige lokale lønnsforhandlinger.

For undervisningspersonalet ved Værøy skole har vi i dag følgende funksjonstillegg: (Beløpene er inkludert evt. sentralt bestemt minstepillegg)

Kontaktlærer:

Det gis et tillegg på kr 21 500,- uavhengig av stillingsstørrelse.

I følge arbeidsrettdom høsten 2004 beholder lærere som pr. 30.04.04 hadde høyere sentralt årsbeløp enn 10 000,- som kontaktlærer dette som en personlig ordning så lenge de er kontaktlærer.

Kontaktlærer for sammenslåtte klasser får et ekstra tillegg på kr 10 000,-

Tysklærer:

Det gis et tillegg på kr 8000,- for lærer som underviser i tysk.

Teamleder:

Det gis et tillegg på kr 11 000,- for teamleder.

IOP-ansvar

Det gis et tillegg på kr 800,- pr IOP til den som har ansvar for utarbeiding av IOP til elever.

Timelønntillegg for undervisning i kunst og håndverk i skolen

Det gis et tillegg på kr 750,- pr årstime undervisning i faget for lærere med fullført pedagogisk utdanning.

Avlønning til ufaglærte i pedagogiske stillinger på skolen

Avlønning i hht bestemmelser i HTA. Funksjonstillegg for kontaktlærer gis dersom vedkommende har denne funksjonen.

For øvrige ansatte i Værøy kommune er følgende funksjonstillegg innført:

Avdelingssykepleier sykehjem

Det gis kr 24 000,- i 100% stilling.

Ansvarstillegg for fagarbeidere i pleie og omsorg:

Fagarbeidere får kr 10 000,- (i 100% stilling) Endrer navn til ansvarstillegg.
Legges på årslønn.

Medisintillegg for miljøtjenesten

Det gis et tillegg på kr 10 000,- i 100% stilling for fast ansatte og vikariater av lengre varighet med medisinansvar på vakt

Legesekretær

Det gis kr 10 000,- i 100% stilling

Sekretær skole

Det gis et årlig tillegg på kr 10 000,-

Sekretær kommunekassen

Det gis et årlig tillegg på kr 5000,-

Hørselskontakt

Det gis kr 6 000,- i 100% stilling

Synskontakt

Det gis kr 6 000,- i 100% stilling

Superbruker datasystemer:

Det gis kr 10000 i 100% stilling. Reguleres etter stillingsstørrelse.

Følgende datasystemer omfattes:

Acos Websak
Sofie
Familia og velferd
Gericca

Nødnett

Det gis et funksjonstillegg for superbruker «Nødnett» på kr 10 000,-

Hovedverneombud:

Det gis et funksjonstillegg på kr 10000 for hovedverneombud.

Verneombud

Det gis et funksjonstillegg for verneombud på kr 5000,-

HTV

Det gis et funksjonstillegg for HTV uten frikjøp i hht Hovedavtalens §3-3 på kr 5000,-.

Dialyse:

Det gis et funksjonstillegg på kr 12000,- til ansatt med ansvar for dialyse.

Fagleder med personalansvar og/eller budsjettansvar

Det gis et tillegg på kr 24 000,- i 100 % stilling fagledere i kapittel 4 – SKO 7451 og 7453 med personal og/eller økonomiansvar

Fagleder uten personalansvar og/eller budsjettansvar

Det gis et tillegg på kr 18 000,- i 100 % stilling fagledere i kapittel 4 – SKO 7451 og 7453 uten personal og/eller økonomiansvar

Ansvar for utarbeiding av IOP til barn i barnehagen

Det gis et tillegg på kr 800,- pr IOP til den som har ansvar for utarbeiding av IOP til barn i barnehagen.

Veileder for lærling

Det gis et funksjonstillegg til veileder for lærling på kr 12 000,-

Vakttillegg

Det gis et årlig vakttillegg på kr 10 000,- for vannverksoperatør

Ekstra godtgjøring for stell av døde

Kr 1000,- pr stell pr person

Tillegg ubekvem vakt

De som går kvelds- og nattevakt på julaften og nyttårsaften får et tillegg på kr 1500,- pr vakt. Tillegget gjelder de som faktisk er på jobb, og faller bort ved sykefravær, permisjon etc.

Sikringsbestemmelse for ledere i kapittel 3.4.2:

Ledere i kapittel 3.4.2 skal lønnes minimum kr 30 000,- over den de er satt til å lede. Dette gjelder over underordnedes fastlønn + funksjonstillegg. Godtgjøring som følge av turnus regnes ikke inn.

Unntaket for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning på grunn av spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

Teksten i kursiv er tatt inn i planen f.o.m 16.11.15