

LØNNSPOLITISK PLAN FOR VÆRØY KOMMUNE



Vedtatt av Kommunestyret: 21.09.2021 - Sak 068/21

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 lønns plasseringen. 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 nyttilsetting. 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. 3.4.

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

Kapittel 3.4.3

- Avdelingsleder

Tilsatte som får lønn etter kapittel 3.4 skal ikke få en dårligere lønnsutvikling enn øvrige ansatte i kommunen. Med utgangspunkt i den prosenten som utgjør den gjennomsnittlige lønnsøkningen i kap. 4 på landsnivå, lages det en pott for ansatte i kap. 3.4 som det kan forhandles om. 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*

I utgangspunktet lages det en «pott» for ansatte i kapittel 3.4.1 og 2, som fordeles.

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 nyttilsetting

- · Kommunestyret fastsetter lønn til rådmann.

- Rådmannen fastsetter lønn til andre ansatte i kapittel 3.4.2 og 3.
- 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.

Det politiske forhandlingsutvalget gjennomfører lønnsvurderinger med rådmann. Rådmann og den/de som han utpeker 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 forhandlingskikk», 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 2023.

Vedlegget til lønnspolitisk plan oppdateres umiddelbart etter gjennomførte forhandlinger.

Værøy 21.09.2021