

FAUSKE KOMMUNE

SAKSPAPIR

	JournalpostID: 12/7934 Arkiv sakID.: 12/1870	Saksbehandler: Ingrid K, Alterskjær
Sluttbehandlete vedtaksinstans: Kommunestyre		
Sak nr.: 013/12 133/12	PARTSAMMENSATT UTVALG FORMANNSKAP KOMMUNESTYRE	Dato: 24.09.2012 24.09.2012 04.10.2012

RULLERING AV LØNNSPOLITISK PLAN

Vedlegg: Gjeldende Lønnspolitisk plan
Forslag til ny Lønnspolitisk plan der endringer er merket
Forslag til ny Lønnspolitisk plan i ren tekst

Sammendrag:

I henhold til K-vedtak i sak 98/08 skal den lønnspolitiske planen være retningsgivende og veiledende for lokal lønnsfastsetting i kommunen. Den skal rulleres og harmoniseres med sentralt inngåtte tariffavtaler.

I henhold til Lønnspolitisk plans pkt 1.3.3

1.3.3 Utvikling av den lokale lønnspolitikken

Den lokale lønnspolitikken i Fauske kommune utvikles i en prosess mellom administrativ ledelse og arbeidstakerorganisasjonene før endelig politisk godkjenning.

legger rådmannen fram vedlagte forslag til ny lønnspolitisk plan.

Den er justert i hht ny Hovedtariffavtale pr. 01.05.2012.

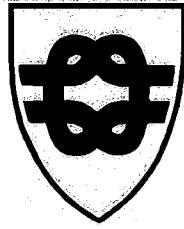
Endret og/eller ny tekst fremkommer i understreket kursiv og strøket tekst slik: ~~gjennomstrøket~~.

INNSTILLING :

1. Forslag til ny lønnspolitisk plan godkjennes og gjøres retningsgivende og veiledende for lokal lønnsfastsetting i Fauske kommune.

Even Ediassen
rådmann

Lønnspolitisk plan



Fauske kommune

Vedtaft av kommunestyret 14.04.2011 i K-sak 21/11

1. BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN.....	3
1.1 FAUSKE KOMMUNES VISJON.....	3
1.2 KOMMUNENS HOVEDMÅL:.....	3
1.3 FORHANDLINGSBESTEMMELSER.....	3
1.3.1 Hovedtariffavtalen og lokal lønnsfastsettelse	3
1.3.2 Pensjon	3
1.3.3 Utvikling av den lokale lønnspolitikken	3
3.4 Utfordringer	4
2. LOKAL LØNNSPOLITIKK.....	4
2.1. LOKAL LØNNSFASTSETTELSE OG LOKALE FORHANDLINGER	4
2.1.1 Drøftinger og Forhandlinger	4
2.2 PERSONALPOLITISKE VIRKEMIDLER UTOVER LØNN	4
2.3 LIKELØNN	5
2.4 LEDERAVLØNNINGER.....	5
2.4.1 Ledere etter kap.3.4.....	5
2.4.2 Ledere etter kap 4.....	6
3. LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN	6
3.1 MÅL	6
3.2 KRITERIER FOR LØNNSFASTSETTELSE	6
3.2.1 Generelt for kriterier	6
3.2.2 Kriterier	7
3.2.2.1 Kompetanse	7
3.2.2.2 Videreutdanning	7
3.2.2.3 Resultatoppnåelse/innsats:	7
3.2.3 Kriterier for lederavlønning	7
3.3 LØNN UNDERVISNINGSTILLINGER.....	7
3.4 SATSNINGSMÅRÅDER	8
4. AVSLUTNING	8
5. RAMME FOR LØNNSFASTSETTELSER I FAUSKE KOMMUNE....FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.	

1. BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN

1.1 Fauske kommunens visjon

Innbyggerne skal oppleve Fauske som den beste kommunen å bo og ha sitt virke i.

1.2 Kommunens hovedmål:

- Fauske kommune skal sørge for gode levekår for hele Fauskes befolkning
- Fauske kommune skal legge til rette for en aktiv og variert livsutfoldelse
- Fauske kommune skal stimulere til et sunt og livskraftig næringsliv

1.3 Forhandlingsbestemmelser

1.3.1 Hovedtariffavtalen og lokal lønnsfastsettelse

Fauske kommune tar gjennom sitt medlemskap i KS utgangspunkt i HTA's generelle lønns- og stillingsbetegnelser.

HTA Kap 3 pkt 3.3 pr. 01.05.2010 lyder:

Lønnssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Det må være en sammenheng mellom kommunens mål og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitiske virkemiddel.

Stadig flere lønnplasseringer skjer lokalt innenfor rammer som settes sentralt.

Lønn blir ett av virkemidlene i en helhetlig arbeidsgiverpolitikk for å nå de mål som til enhver tid blir satt for kommunen og den enkelte virksomhet.

1.3.2 Pensjon

Kommunen har i dag sikret de ansatte pensjon gjennom KLP og Statens pensjonskasse. Det er kommunens målsetting å videreføre en pensjonsordning som sikrer de ansatte så vel som pensjonistene en pensjonsordning tilsvarende dagens nivå uansett hvilken pensjonsleverandør som velges i framtida.

1.3.3 Utvikling av den lokale lønnspolitikken

Den lokale lønnspolitikken i Fauske kommune utvikles i en prosess mellom administrativ ledelse og arbeidstakerorganisasjonene før endelig politisk godkjenning.

Den skal være veiledende og retinggivende for lønnsfastsettingen og lønnsutviklingen. Den skal videre fange opp lokale utfordringer og være et supplement til sentralt bestemte lønnsføringer.

Den skal bidra til å

- sikre en overordnet styring av lønnspolitikken
- gi retningslinjer og føringer for de konkrete prioriteringer
- danne grunnlag for dialog om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- Motivere til kompetanseutvikling (nye punkter i HTA kap 3, pkt 3.2 andre ledd)
- Beholde, utvikle og rekruttere

- Sikre kvalitativt gode tjenester

1.3.4 Utfordringer

- Utfordringene i kommune-Norge er først og fremst å beholde kvalifiserte arbeidstakere og å rekruttere ny i et samfunn som konkurrerer mer og mer om arbeidskraften.
- I HTA pr. 01.05.2010 er det kommet et nytt punkt i 2.3.1. i Fellesbestemmelserne som lyder: Det skal utarbeides retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte.

2. LOKAL LØNNSPOLITIKK

2.1. Lokal lønnsfastsettelse og lokale forhandlinger

Lønn skal fastsettes ved tilsetting eller ved forhandlinger med utgangspunkt i vedtatte kriterier og rammer i forhold til aktuelt lønnsnivå.

- Lønn skal være gjenytelse for arbeid, innsats og ansvar
- Lønn skal være gjenytelse for den ansattes kompetanse, - både real- og formalkompetanse.
- Lønn skal være et personalpolitiske virkemiddel for å oppnå
 - gode resultater i henhold til vedtatte mål
 - effektivitet
 - kvalitet på tjenesten
 - trivsel og bedre arbeidsmiljø
 - engasjement

2.1.1 Drøftinger og Forhandlinger

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte (r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Jfr HTA`s kap.3, pkt 3.2.1.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling, bla. fordelt på kjønn og stillingskoder for også å kunne drøfte likelønn.

Lokal justering av lønn skal skje i samsvar med HTA forhandlingsbestemmelser og i tråd med lønnspolitiske plan.

2.2 Personalpolitiske virkemidler utover lønn

Utover lønn kan en blant annet anvende følgende personalpolitiske virkemidler.

- Kompetansehevende tiltak
 - Jfr HTA`s kap 3. pkt 3.3 Kompetanse – læring og utvikling
 - Gode og fleksible permisjonsmuligheter
 - Ulike velferdstiltak (jfr. HMS-plan og permisjonsreglement)
 - Gode arbeidstidsordninger
 - Trygge arbeidsplasser
 - Seniortiltak

Som igjen kan bidra til å:

- Rekruttere kvalifisert arbeidskraft
- Beholde kvalifisert personell
- Stimulere til effektivitet
- Stimulere til kompetanseheving
- Stimulere til bedre arbeidsmiljø/bedriftskultur

2.3 Likelønn

Nytt i HTA 2010

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, legge til rette for faglig karriereveier og avansementsmuligheter.

Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Kriterier for innpllassering i avansementstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

Med likelønn menes at lønn fastsettes på samme måte for kvinner og menn, uten hensyn til kjønn. Dette er hjemlet i Likestillingslovens § 5 hvor det bl.a. heter:

"Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi."

Fra ny Hovedavtale del B (2010- 2013),
§ 7 (tidligere 8). Fremme likestilling og hindre diskriminering:

Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og avtaleverk. Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- Alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- Alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- Det må ikke skje usakelig forskjellsbehandling ved innskrenkinger og oppsigelse
- Det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- Det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker i kommunal sektor

Arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering lokal t tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskriminerende arbeidet.

2.4 Lederavlønninger

2.4.1 Ledere etter kap.3.4

Med leder i hht HTA`s kap 3, pkt 3.4.1 og 3.4.2 menes den som har det overordnede ansvar for

- Fag
- Personal
- Budsjett

I Fauske kommune gjelder dette

- Rådmann og kommunalsjefer

- Økonomisjef/personalsjef
- enhetsledere

Det er et nedfelt prinsipp at overordnet skal være lønnet høyere enn underordnet. Det bør være en lønnsforskjell på minimum kr. 10.000 mellom en leders lønn og høyest lønte underordnetes grunnlønn.

Unntak for ordningen kan være i tilfeller der underordnet har særskilt avlønning pga spesiell kompetanse, retrettstilling eller andre særlige forhold.

Lønnsnivået bør være slik at kommunen blir konkurransedyktig på arbeidsmarkedet. Det må fremkomme at lederstillinger tillegges et stort og selvstendig ansvar.

Kriterier for lederavlønninger fremkommer i HTA's Kap 3 pkt 3.4

Det skal inngås avtaler mellom den enkelte leder og nærmeste overordnede. Disse skal jevnlig evalueres og ha betydning for lønnsutviklingen. Det gjelder krav i hht HTA, generelle lederkrav, handlingskrav og individuelle krav.

2.4.2 Ledere etter kap 4

Med leder i hht HTA's kap 4 pkt 4 B pkt 5 menes ledere som er tildelt

- vesentlige arbeidsgiverfunksjoner

Disse skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særsikte forhold.

I Fauske kommune gjelder dette f.eks

- Fagledere med vesentlige arbeidsgiverfunksjoner

3. LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN

3.1 Mål

Fauske kommune skal

- Ha en attraktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde arbeidstakere
- Ha en lønnspolitikk som skaper engasjement hos den enkelte ansatte
- Gi den enkelte mulighet for en god og konkurransedyktig lønnsutvikling.
- Ha en lønnspolitikk som skal bidra til å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.

3.2 Kriterier for lønnsfastsettelse

3.2.1 Generelt for kriterier

- Være objektive
- Relatert til enhetens virkeområde
- Så langt som mulig kunne måles
- Fremme likestilling og likelønn

3.2.2 Kriterier

3.2.2.1 Kompetanse

Utdanning og realkompetanse

I HTA kapittel 3, pkt 3.3 Kompetanse, læring og utvikling står:

Det vises for øvrig til Riksmeklingsmannens forslag, pr. 01.05.2008, pkt. V, litra a):

Partene tilrår at det tas utgangspunkt i lønnsrelasjon etter 10 års ansiennitet mellom minstelønn for høyskoleutdannete og minstelønn knyttet til høyskoleutdannete med ytterligere spesialutdanning (om lag kr. 20.000) som veilegende norm for løntillegg etter 1 års relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsvisig.

3.2.2.2 Videreutdanning

Ansatte skal lokalt avlønnes høyere pr år enn stillingens grunnlønnspllassering når:

- Fauske kommune har vurdert aktuell utdanning som nødvendig for organisasjonen og avtale om dette er inngått på forhånd
- videreutdanningen er relevant for vedkommendes nåværende stilling
- utdanningen representerer minimum et halvt års studie og krav fra utdanningsinstitusjonen er innfridd (eksamen/prosjektoppgave og liknende)

3.2.2.3 Resultatoppnåelse/innsats:

- god service til brukerne
- evne til å ta ansvar
- evne til å ta initiativ
- fleksibilitet/omstillingsevne/utvikling og nytenking
- arbeidsresultater
- økonomiansvar/budsjettstørrelse
- Kommunikasjonsferdigheter

3.2.3 Kriterier for lederavlønning

Lederavlønning må være relatert til spesielle kriterier og til den enkeltes lederansvar

Personalansvar

- arbeidsmiljø
- Fagansvar
- Økonomiansvar/budsjettansvar
- Utvikling og nytenking
- Rekrutteringsbehov/kvalifisert arbeidskraft
- Omdømmebygging

3.3 Lønn undervisningsstillinger

Det henvises til HTA` s kap. 4C med tilpasninger/særavtaler.

Funksjonstillegg

- Funksjonstillegg er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar og gis for den perioden dette varer.
- Funksjonstillegg er variabel lønn, og kan kun gjøres pensjonsgivende når den er godtjort gjennom tilleggsønn som årsbeløp etter HTA kap 3, knf 2.3.1 og 3.3.

- Tillegget bør kun vurderes opprettet og benyttet der det spesielle ansvaret/funksjonen ikke kan ses som naturlig del av stillingens oppgaver/ansvar.
- Det utarbeides aktuelle veiledere/nærmere retningslinjer i samarbeid med aktuelle organisasjoner. Retningslinjene godkjennes av rådmannen.
- Tildeling/fordeling av funksjonstillegg der slike er opprettet avgjøres av enhetsleder i samsvar med retningslinjer etter eventuelle drøftinger med tillitsvalgte.
- Endring/opprettning av nye funksjoner kan foretas i forbindelse med årlige lokale forhandlinger. Rådmannen kan i tillegg etter drøfting med aktuelle tillitsvalgte, opprette funksjoner/tillegg ved behov.

Følgende funksjonsstillinger kan benyttes i Fauske:

- Teamleder
- Kontaktlærer
- Rådgiver/Sosiallærer
- Fagansvarlig

3.4 Satsningsområder

Kompetanseutvikling

- god fagdekning ved alle enheter
- plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak i hht HTA's kap 3, pkt 3.3

Beholde/rekruttere nødvendig arbeidskraft

- Konkuransedyktig lønn
- særsiktig avlønning av yrkesgrupper det er vanskelig å rekruttere
- Arbeidstakere uten yrkesmessig formalkompetanse som har vært i kommunens tjeneste i lang tid, skal vurderes lønnsmessig.
- Det skal utarbeides retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte
- Seniortiltak (jfr. Seniorplan og arbeidstidsavtale undervisningspersonalet)

4. AVSLUTNING

Planen skal være retningsgivende og veilegende for lønnsfastsettelse i kommunen. Den skal rulleres og harmoniseres med bl.a. sentralt inngåtte tariffavtaler.

Kommunen som arbeidsgiver gis en frihet til å bruke lønnssystemet aktivt i sin personalpolitikk. Det er åpnet for at individuell vurdering og dermed resultatoppnåelse kan belønnes gjennom lønnsøkning.

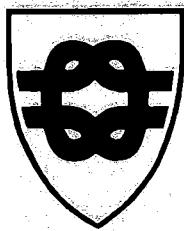
Det vesentligste av kommunale arbeidstakeres lønnsutvikling vil fortsatt fastsettes i sentrale forhandlinger. Lokale forhandlinger og lokal lønnsfastsettelse vil være et supplement.

Ordførers godtgjørelse reguleres fra samme tidspunkt som rådmannens lønn reguleres.

Kap 5	Rammer for lønnsfastsettelse		
5.1			
Trinn 1	Rådmann	0	
	Ingen bestemt øvre grense/rekrutteringshensyn. Minimum kr. 50.000 høyere enn høyeste lønte kommunalsjef		
Trinn 2	Kommunalsjefer	kr. 625.000	
	Kommunalsjef som er stedfortreder for rådmann har minimumsavstand til den andre kommunalsjefen på kr. 25.000		
5.2	Stillinger med	minimumsavlønning	maksumsavlønning
Trinn 3	Seniørrådgiver	kr. 450.000	kr. 620.000
	Spesielle krav til formal/realkompetanse og fagansvar. Heri inngår rådgivere i rådmannens stab relatert til spes. oppgaver med skole, helse, prosjekt, økonomi, personal og utvikling		
Trinn 4	Enhetsleder	kr. 430.000	kr. 620.000
	Differensierte ut fra kriterier som utdanning, fagansvar, lederansvar/årsverk, økonomi/budsjett, tverrfaglig samarbeid		
Trinn 5	Rektor, styrer, avd.sykepleier Kap 4 b og c	Kr. 425.000	Kr.580.000
5.3	Stillinger med minstelønn i hht HTA's kap 4		
Trinn	Stilling	Minstelønn ved tilsetting	Minstelønn etter 10/16/20 år ihht HTA
Trinn 6	Fagansvarlige	kr. 350.000	Utg.punkt er utdanning
	Disse er satt til å lede et fagområde og skal være høyere lønnet enn grunnlønn i stillingen. Utdanning på nivå 2 i hht HTA's kap 4, eks fagområder som renhold og vedlikehold.		
	Assisterende styrer i barnehage, fagansvarlige for sosial, barnevern og psykiatri vil være høyskoleutdannede på nivå 3 eller 4 i hht HTA. Fagansvarlige med mastergrad vil være på nivå 5 i hht HTA. Inspektører i stillingskode 7954		

Trinn 7	Fagstilling/høgskolekrav	Kr. 321.800	kr. 374.500/414.000
	Her inngår stillinger med krav om høgskoleutdanning og stillinger med krav om ytterligere spesialutdanning (eks: spesialpedagog, spesialsykepleier, tverrfaglig spesialistutdanning). Lærere, adjunkter og lektorer Enkelte stillinger i stab/støtte-tjenesten. Enkelte i stillingskoden 6559 konsulent		
Trinn 8	Fagarbeider el. tilsvarende	Kr. 279.200	kr. 335.300
	Her inngår fagarbeiderstillinger. For enkelte ansatte i stillingskodene 6559 konsulent, 6863 sekretær, 7520 førstesekretær, 7024 barnepleier, 7199 helsesekretær og 7531 saksbehandler med tilhørende rapporteringsbenevnelse skal minimumsavlønningen være tilsvarende fagarbeider.		
Trinn 9	Ufaglært	Kr. 239.800	kr. 318.300
5.4	Stillinger som inngår i hht HTA`s kap 5		
Trinn 10	Fagstilling/høgskolekrav	Skjønnsfastsettes etter HTA`s kap 5, pkt. 5.2 andre ledd	
	Her inngår stillinger med krav om høgskoleutdanning. Lege, jordmor, ingeniør, skogbruksjef, samfunnsvitere, siviløkonomer, jurist		

Lønnspolitiske plan



Fauske kommune

Endret og/eller ny tekst fremkommer i understreket kursiv og strøket tekst slik: gjennomstrøket

1. BAKGRUNN FOR LONNSPOLITISK PLAN	3
1.1 FAUSKE KOMMUNES VISJON	3
1.2 KOMMUNENS HOVEDMÅL:	3
1.3 FORHANDLINGSBESTEMMELSER	FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.
1.3.1 Hovedtariffavtalen og lokal lønnsfastsettelse	3
1.3.2 Pensjon	3
1.3.3 Utvikling av den lokale lønnpolitikken	4
3.4 Utfordringer	4
2. LOKAL LONNSPOLITIKK	4
2.1. LOKAL LONNSFASTSETTELSE OG LOKALE FORHANDLINGER	5
2.1.1 Drøftinger og Forhandlinger	5
2.2 PERSONALPOLITISKE VIRKEMIDLER UTOVER LØNN	6
2.3 LIKELØNN	6
2.4 LEDERAVLØNNINGER	7
2.4.1 Ledere etter kap.3.4	7
2.4.2 — Ledere etter kap 4	7
3. LONNSPOLITISK HANDLINGSPLAN	FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.
3.1 MÅL	4
3.2 KRITERIER FOR LONNSFASTSETTELSE	8
3.2.1 Generelt for kriterier	Feil! Bokmerke er ikke definert.
3.2.2 Kriterier	8
3.2.2.1 Kompetanse	8
3.2.2.2 Videregutdanning	12
3.2.2.3 Resultatoppnåelse/innsats:	Feil! Bokmerke er ikke definert.
3.2.3 Kriterier for lederavlønnning	12
3.3 LØNN UNDERVISNINGSTILLINGER	12
3.4 SATSNINGSSOMRÅDER	12
4. AVSLUTNING	12
5. RAMME FOR LONNSFASTSETTELSER I FAUSKE KOMMUNE	FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.

1 BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN

1.1 Fauske kommunes visjon

Folkehelse

Innbyggerne skal oppleve Fauske som den beste kommunen å bo og ha sitt virke i.

1.2 Kommunens hovedmål:

- Fauske kommune skal sørge for gode levekår for hele Fauskes befolkning
- Fauske kommune skal legge til rette for en aktiv og variert livsutfoldelse
- Fauske kommune skal stimulere til et sunt og livskraftig næringsliv

1.1 Vision - Fauske mot år 2025

Fauske – folkehelsekommunen den alle trives

1.2 Overordnet mål – Fauske 2025

Fram mot år 2025 skal vi sammen videreutvikle Fauske, Valnesfjord og Sulitjelma til samfunn der det er:

- God helse
- Vekst i næringslivet
- Vekst i folketallet
- Gode tjenester

1.3 Forhandlingsbestemmelser

1.3.1 Hovedtariffavtalen og lokal lønnsfastsettelse

Fauske kommune tar gjennom sitt medlemskap i KS utgangspunkt i HTA's generelle lønns- og stillingsbetegnelser.

HTA Kap 3 pkt 3.2 pr. 01.05.2012:

Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnpolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnpolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnpolitikk, for å sikre at det er sammenheng med kommunens mål. Den lokale lønnpolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Stadig flere lønnspllasseringer skjer lokalt innenfor rammer som settes sentralt.

Lønn blir ett av virkemidlene i en helhetlig arbeidsgiverpolitikk for å nå de mål som til enhver tid blir satt for kommunen og den enkelte virksomhet.

1.3.2 Pensjon

Kommunen har i dag sikret de ansatte pensjon gjennom KLP og Statens pensjonskasse. Det er kommunens målsetting å videreføre en pensjonsordning som sikrer de ansatte så vel som

pensjonistene en pensjonsordning tilsvarende dagens nivå uansett hvilken pensjonsleverandør som velges i framtida.

1.3.3 Utvikling av den lokale lønnspolitikken

Den lokale lønnspolitikken i Fauske kommune utvikles i en prosess mellom administrativ ledelse og arbeidstakerorganisasjonene før endelig politisk godkjenning.

Den skal være veiledende og retningsgivende for lønnsfastsettingen og lønnsutviklingen. Den skal videre fange opp lokale utfordringer og være et supplement til sentralt bestemte lønnsføringar.

Den skal bidra til å

- sikre en overordnet styring av lønnspolitikken
- gi retningslinjer og føringer for de konkrete prioriteringer
- danne grunnlag for dialog om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester

Fra HTA 3.2: Lønnspolitikken skal legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter, og vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Kriterier for innpassering i avansementsstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

1.3.4 Utfordringer

- Utfordringene i kommune-Norge er først og fremst å beholde kvalifiserte arbeidstakere og å rekruttere nye i et samfunn som konkurrerer mer og mer om arbeidskraften
- I HTA pr. 01.05.2010 er det kommet et nytt punkt i 2.3.1. i Fellesbestemmelsene som lyder: Det skal utarbeides retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte.
- Redusere bruk av ønsket deltid, jfr HTA kap 1, § 2.3.1 og vedlegg 2/Lokale retningslinjer for redusert bruk av ønsket deltid. Videre riksmeblingsmannens pkt V Til protokoll, f) Heltid – Deltid. Sentralt partssammensatt utvalg leverer tiltaksrapport 1.2.2014

2. LOKAL LØNNSPOLITIKK

2.1 Mål (flyttet fra tidligere punkt 3 som nå inngår i 2)

Fauske kommune skal

- Ha en attraktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde arbeidstakere
- Ha en lønnspolitikk som skaper engasjement hos den enkelte ansatte
- Gi den enkelte mulighet for en god og konkurransedyktig lønnsutvikling.
- Ha en lønnspolitikk som skal bidra til å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.

2.2. Lokal lønnsfastsettelse og lokale forhandlinger

Lønn skal fastsettes ved tilsetting eller ved forhandlinger med utgangspunkt i vedtatte kriterier og rammer i forhold til aktuelt lønnsnivå.

Ansatte som får sin lønn regulert gjennom HTA kap 4 følger et minstelønnssystem der lønn utover minstelønn forutsettes gitt gjennom lokale forhandlinger.

- Lønn skal være gjenytelse for arbeid, innsats og ansvar
- Lønn skal være gjenytelse for den ansattes kompetanse, både real- og formalkompetanse.
 - HTA: Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
 - 4.4.4/Kompetanse: Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.
- Lønn skal være et personalpolitiske virkemiddel for å oppnå
 - gode resultater i henhold til vedtatte mål
 - effektivitet
 - kvalitet på tjenesten
 - jfr kompetanseplanen
 - trivsel og bedre arbeidsmiljø
 - engasjement

2.3 Drøftinger og Forhandlinger

HTA 3.2.1:

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte (r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene.

Dersom annet ikke avtales, holdes det også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.5, 4 og 5.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av HTA's forhandlingsbestemmelser.

Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling, bla. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

Lokal justering av lønn skal skje i samsvar med HTA forhandlingsbestemmelser og i tråd med lønnspolitiske planer.

HTA's vedlegg 7, pkt 1

Kommunen skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljølovens § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§ 4-15, kap 3.4, 3.6 og 3.7, kap 4 med vedlegg 1, 4B og 4C, kap 5 pkt 5.0 og 5.1 og kapittel 6 samt særavtaler i KS-tariffområde.

2.4 Personalpolitiske virkemidler

Utover lønn kan en blant annet anvende følgende personalpolitiske virkemidler.

- Kompetansehevende tiltak, *jfr kompetanseplanen*
 - *Jfr HTA's kap 3. pkt 3.3 Kompetanse læring og utvikling*
- Rekrutteringsplan
 - *Rekruttere intern ved videreutdanning av egne ansatte/bindingstid*
- Avansementsstillinger
- Gode og fleksible permisjonsmuligheter
- Ulike velferdstiltak (jfr. HMS-plan og permisjonsreglement)
- Gode arbeidstidsordninger
- Motivere til mer heltid (jfr. HTA's vedlegg 2)
 - *lokale retningslinjer for redusert bruk av ønsket deltid*
 - *ulike turnusordninger og lokal kompensasjon*
- Trygge arbeidsplasser
- Seniortiltak

Som igjen kan bidra til å:

- Rekruttere kvalifisert arbeidskraft
- Beholde kvalifisert personell
- Stimulere til effektivitet
- Motivere til utvikling
- Stimulere til kompetanseheving
- Stimulere til bedre arbeidsmiljø/bedriftskultur
- Stimulere til at eldre arbeidstakere står lengre i jobb

2.5 Likelønn

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, legge til rette for faglig karriereveier og avansementsmuligheter.

Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Fra HTA 3.2.1, 3.avs: Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bla fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

Likestillingslovens § 5 og Hovedavtales del B (2010- 2013) § 7/Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og avtaleverk.

Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- Alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- Alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- Det må ikke skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkinger og oppsigelse
- Det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- Det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker i kommunal sektor

Arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering lokal tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskriminerende arbeidet.

2.6 Lederavlønninger

2.6.1 Ledere etter kap.3.4

Med leder i hht HTA's kap 3, pkt 3.4.1 og 3.4.2 menes den som har det overordnede ansvar for

- Fag
- Personal
- Budsjett

I Fauske kommune gjelder dette

- Rådmann og kommunalsjefer
- Økonomisjef/personalsjef
- Enhetsledere

Det er et nedfelt prinsipp at overordnet skal være lønnet høyere enn underordnet.

Det bør være en lønnsforskjell på minimum kr. 20.000 kr. 10.000 mellom en leders lønn og høyest lønte underordnetes grunnlønn.

Unntak for ordningen kan være i tilfeller der underordnet har særskilt avlønning pga spesiell kompetanse, retrettstilling eller andre særlige forhold.

Lønnsnivået bør være slik at kommunen blir konkurransedyktig på arbeidsmarkedet. Det må fremkomme at lederstillinger tillegges et stort og selvstendig ansvar.

Kriterier for lederavlønninger fremkommer i HTA's Kap 3 pkt 3.4

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

Det skal inngås avtale mellom den enkelte leder og nærmeste overordnede. Disse skal jevnlig evalueres og ha betydning for lønnsutviklingen. Det gjelder krav i hht HTA, generelle lederkrav, handlingskrav og individuelle krav.

2.6.2 Ledere etter kap 4 B og C

Med leder i hht HTA's kap 4 pkt 4 B pkt 5 menes ledere som er tildelt

- vesentlige arbeidsgiverfunksjoner

Disse skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

I Fauske kommune gjelder dette fagledere med vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, eks:

- rektorer
- styrere
- avdelingssykepleiere
- andre med tilsvarende funksjoner

2.7 Avlønning hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte

HTA's kap 3, pkt 3.5

De arbeidstakere som etter HA del B §3-3c er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt avlønnes med minimum kr. 373.000 pr. år uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøfting en gang i året.

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget minst 2 dager pr uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som HTV/FTV. De HTV/FTV skal dog underingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville ha i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg)

2.8 Kriterier for lønnsfastsettelse

2.8.1 Generelle kriterier

- Være objektive
- Relatert til enhetens virkeområde
- Så langt som mulig kunne måles
- Fremme likestilling og likelønn
- Kreditering for kompetanseavlønning

2.8.2 Kriterier for lederavlønning

Lederavlønning må være relatert til spesielle kriterier og til den enkeltes ledersansvar

Personalansvar

- arbeidsmiljø
- Fagansvar
- Økonomiansvar/budsjettsansvar
- Utvikling og nytenking
- Rekrutteringsbehov/kvalifisert arbeidskraft
- Omdømmebygging

Lederavlønning må være relatert til oppnådde resultater med fokus på følgende:

- Personalansvar : forvaltning av personalprosedyrer
- Arbeidsmiljø: med høy grad av motivasjon
- Fagansvar: kvaliteten av tjenesteytelsen
- Økonomistyring: i hht budsjettmål
- Innovasjon/nytenking: tydelige prosesser
- Omdømmebygging: aktiv to-veis-kommunikasjon intern og eksternt

2.8.2.1 Kreditering for etter-/videreutdanning for ledere

- Kompetanseavlønning
- For ansatte som får sin lønn i hht HTA's kap 3.4.1 og 3.4.2 vises til de generelle bestemmelser i HTA kap 3 og 5.

2.8.3 Kriterier for avlønning i kapittel 5

I HTA fremkommer:

- Ved lønnsfastsettelse skal det bla tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

- Ved lønnsregulering for stillingene i kap 5 tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet

2.8.4 Kompetanseavlønning og avansementstillinger

Utdanning og realkompetanse

I HTA kapittel 3, pkt 3.3 Kompetanse, læring og utvikling står:

Det vises for øvrig til Riksmelekommunens forslag, pr. 01.05.2008, pkt. V, litra a):

Partene tilrår at det tas utgangspunkt i lønnsrelasjon etter 10 års ansiennitet mellom minstelønn for høyskoleutdannete og minstelønn knyttet til høyskoleutdannete med ytterligere spesialutdanning (om lag kr. 20.000) som veilegende norm for lønntillegg etter 1 års relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.

Nytt i HTA 2012

Kap. 4 – Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.4.4 Kompetanse – ny forhandlingsbestemmelse

Partene kan uavhengig av andre forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Med hjemmel i HTA kap. 4.A.1 er det full anledning til å forhandle om lønnsendring etter at en arbeidstaker har gjennomført relevant etter- og videreutdanning. Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetanse-givende etter-/videreutdanning, kan det gjennomføres forhandlinger etter HTA kap. 4.A.2

Lokal lønnspolitikk legges til grunn ved 4.A.4-forhandlingene. Kommunene bør drøfte med organisasjonene hvordan bestemmelsen skal praktiseres, f.eks. med hensyn til om forhandlinger gjennomføres løpende når det fremmes krav om dette, eller om de samles opp og gjennomføres 1-2 ganger pr. år.

Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Kriterier for innpassering i avansementstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

2.8.34.1 Kompetanseavlønning

Lønn skal være gjenytelse for den ansattes kompetanse.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Kompetanseavlønning

Kap 5

For ansatte som får sin lønn i hht HTA`S kap 5 vises til de generelle bestemmelsene i HTA`kap 3.3 og 5.2

Kap 4

For ansatte som får sin lønn i hht HTA`s kap 4 vises til HTA`s kap 3.3 og 4.A.4.

I Fauske kommune ivaretas disse gjennom Kompetanseplanen og følgende:

Ansatt skal lokalt avlønnes høyere pr år enn stillingens grunnlønnspllassering når:

- Fauske kommune har vurdert aktuell utdanning som nødvendig for organisasjonen og skriftlig avtale om dette er inngått på forhånd
- Videreutdanningen er relevant for vedkommendes nåværende stilling
- Den ansatte har lagt inn sin CV i kompetansemodulen og dokumentert sin utdanning.
- Den aktuelle leder har sendt melding om dette sammen med dokumentasjonen til Personalavdelingen.

For ansatte som får lønn i hht HTA'S kap 4, stillingsgrupper/nivå A til E gjelder:

Stillingsgruppene A og B (stillinger uten særskilt krav om utdanning og nivå fagarbeider) gis følgende tillegg/konkrete kreditering:

- 15 studiepoeng/tilsvarende 3 måneders etter-/videreutdanning kr 5 000
- 30 studiepoeng/ tilsvarende 6 måneders etter-/videreutdanning kr 10 000
- 60 studiepoeng/tilsvarende ett års etter-/videreutdanning kr 20 000

Stillingsgruppe C (stillinger med krav om høyskoleutdanning) gis følgende tillegg/konkrete kreditering:

- 15 studiepoeng kr 5000
- 30 studiepoeng kr 10 000
- 60 studiepoeng kr 20 000
- 60 studiepoeng Flyttes disse til gruppe D (stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning) når utdanningen er en ytterligere spesialisering og relevant for jobben

Stillingsgruppe E

- Mastereksamen Flyttes til gruppe E (stillinger med krav om master) når utdanningen er en ytterligere spesialisering og relevant for jobben

For alle grupper settes det et tak for uttelling ved 60 studiepoeng.

- Kompetansetillegget legges på topp som et fast tillegg.
- Ordringen trer i kraft fra 2012

Ved nytilsettinger

- All kompetanse legges inn i kompetansemodulen

2.8.4.2 Avansementstillinger

- For ansatte i stillingsgruppe A, B, og C som gis tillegg for 30 studiepoeng innføres avansement stillinger
 - romertall I bak sin stillingstittel (eks. assistent I, fagarbeider I, sykepleier I)
- Ansatte i stillingsgruppe C som har tatt relevant videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng flyttes fra stillingsgruppe gruppe C til D.
- For ansatte med masterutdanning vurderes hver enkelt plassering individuelt (gjelder ikke undervisningspersonalet)
- For ansatte i Kap. 4 C lærere st.kode 7961 som gis tillegg for 30 studiepoeng innføres avansementstillinger
 - romertall I bak sin stillingstittel

- Ansatte i stillingsgruppe D og adjunkt m/tilleggsutdanning må ha minimum 60 studiepoeng for å få uttelling
 - romertall I bak sin stillingstittel (f.eks. spesialsykepleier I, adjunkt m/tilleggsutdanning I)

2.8.4.3 Avlønning av pedagogiske ledere

HTA: Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen forskolelærers sentrale minstelønn.

I Fauske kommune er denne kr. 15.000

Dette reguleres gjennom de lokale forhandlingene ved hvert hovedoppgjør

2.8.4.4 Funksjonstillegg/ Spesielle tillegg i undervisningsstillinger, jfr. HTA`s kap. 4C med tilpasninger/særavtaler

- Funksjonstillegg er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar og gis for den perioden dette varer.
- Funksjonstillegg er variabel lønn, og kan kun gjøres pensjonsgivende når den er godtgjort gjennom tilleggsønn som årsbeløp etter HTA kap 3, knf 2.3.1 og 3.3.
- Tillegget bør kun vurderes opprettet og benyttet der det spesielle ansvaret/funksjonen ikke kan ses som naturlig del av stillingens oppgaver/ansvar.
- Det utarbeides aktuelle veiledere/nærmere retningslinjer i samarbeid med aktuelle organisasjoner. Retningslinjene godkjennes av rådmannen.
- Tildeling/fordeling av funksjonstillegg der slike er opprettet avgjøres av enhetsleder i samsvar samarbeid med retningslinjer etter eventuelle drøftinger med tillitsvalgte.
- Endring/opprettning av nye funksjonstillegg kan foretas i forbindelse med årlige lokale forhandlinger.
- En ansatt kan ikke inneha mer enn to funksjoner
- Rådmannen kan i tillegg etter drøfting med aktuelle tillitsvalgte, nedlegge og opprette funksjoner/tillegg ved behov.

Fra riksmeklingsmannens forslag.

protokoll kap V, pkt p: Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.A.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

Følgende funksjonsstillinger kan benyttes i Fauske:

- Teamleder
- Kontaktlærer
- Rådgiver/Sosiallærer
- Fagansvarlig

Følgende funksjoner er sentralt bestemt med følgende minimums- og lokalt gitt godtgjørelse:

- | | | |
|------------------------|----|--------------------|
| • Kontaktlærer | kr | 10.000 /kr. 20.000 |
| • Rådgiver/Sosiallærer | kr | 12.000/kr. 12.000 |

Følgende funksjoner er lokalt opprettet i Fauske kommune med følgende sats fremforhandlet i 2010

- | | | |
|-------------|-----|--------|
| • Teamleder | kr. | 20.000 |
|-------------|-----|--------|

- Fagansvarlig kr. 9.900

Disse reguleres gjennom de lokale forhandlingene ved hvert hovedoppgjør

2.8.2.2 Videreutdanning

~~Ansatte skal lokalt avlønnes høyere pr år enn stillingens grunnlønnspllassering når:~~

- ~~Fauske kommune har vurdert aktuell utdanning som nødvendig for organisasjonen og avtale om dette er inngått på forhånd~~
- ~~videreutdanningen er relevant for vedkommendes nåværende stilling~~
- ~~utdanningen representerer minimum et halvt års studie og krav fra utdanningsinstitusjonen er innfrikk (eksamen/prosjektoppgave og liknende)~~

3.2.2.3 Resultatoppnåelse/innsats (tatt inn i kriterier for lederavlønning)

- ~~god service til brukerne~~
- ~~evne til å ta ansvar~~
- ~~evne til å ta initiativ~~
- ~~fleksibilitet/omstillingsevne/utvikling og nytenking~~
- ~~arbeidsresultater~~
- ~~økonomiansvar/budsjettstørelse~~
- ~~Kommunikasjonsferdigheter~~

2.9 Kriterier for lederavlønning (flyttet fram til 2.8.2)

2.10 Lønn undervisningsstillinger (flyttes til 2.8.2.2 og 2.8.2.3)

2.9 Satsningsområder

Kompetanseutvikling

- god fagdekning ved alle enheter
- plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak, *jfr kompetanseplanen i HTA`s kap 3, pkt 3.3*

Beholde/rekruttere nødvendig arbeidskraft

- *Motivere til mer heltid*
 - *Lage lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid*
 - *Bruk av ulike turnusordninger og lokal kompensasjon*
- Konkuransedyktig lønn
- Særskilt avlønning av yrkesgrupper det er vanskelig å rekruttere
- Arbeidstakere uten yrkesmessig formalkompetanse som har vært i kommunens tjeneste i lang tid, skal vurderes lønnsmessig.
- Seniortiltak

3. AVSLUTNING

Planen skal være retningsgivende og veiledende for lønnsfastsettelse i kommunen. Den skal rulleres og harmoniseres med bl.a. sentralt inngåtte tariffavtaler.

Kommunen som arbeidsgiver gis en frihet til å bruke lønnssystemet aktivt i sin personalpolitikk. Det er åpnet for at individuell vurdering og dermed resultatoppnåelse kan belønnes gjennom lønnsøkning.

Dersom det er konkurranse om rekruttering av helt nødvendig spisskompetanse gis det anledning til å fravike fra retningsgivende rammer.

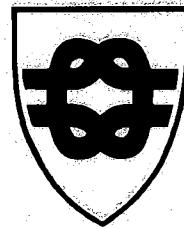
Det vesentligste av kommunale arbeidstakeres lønnsutvikling vil fortsatt fastsettes i sentrale forhandlinger. Lokale forhandlinger og lokal lønnsfastsettelse vil være et supplement.

~~Ordførers godtgjørelse reguleres fra samme tidspunkt som rådmannens lønn reguleres.~~

Kap 5	<u>Veiledende rammer for lønnsfastsettelse</u>		
5.1			
Trinn 1	Rådmann	0	
	Ingen bestemt øvre grense/rekrutteringshensyn. Minimum kr. 50.000 høyere enn høyeste lønte kommunalsjef		
Trinn 2	Kommunalsjefer	Kr. 650.000 <u>kr. 700.000</u>	
	Kommunalsjef som er stedfortreder for rådmann har minimumsavstand til den andre kommunalsjefen på kr. 25.000		
5.2	Stillinger med	minimumsavlønning	maksimumsavlønning
Trinn 3	Seniorrådgiver	kr. 450.000	Kr. 620.000 <u>kr. 640.000</u>
	Spesielle krav til formal/realkompetanse og fagansvar. Heri inngår rådgivere i rådmannens stab relatert til spes. oppgaver, prosjekt, utvikling, økonomi, personal og utvikling		
Trinn 4	Enhetsleder	Kr. 430.00 <u>kr. 500.000</u>	Kr. 620.000 <u>kr. 630.000</u>
	Differensierte ut fra kriterier som utdanning, fagansvar, lederansvar/årsverk, økonomi/budsjett, tverrfaglig samarbeid		
Trinn 5	Rektor, styrer, avd.sykepleier Kap 4 b og c	Kr. 425.00 <u>Kr. 450.000</u>	Kr. 580.00 Kr.600.000
5.3	Stillinger med minstelønn i hht HTA` s kap 4		
Trinn	Stilling	Minstelønn ved tilsetting	Minstelønn etter 10/16/20 år ihht HTA
Trinn 6	Fagansvarlige	Kr. 350.000 <u>kr. 370.000</u>	Utg.punkt er utdanning
	Disse er satt til å lede et fagområde og skal være høyere lønnet enn grunnlønn i stillingen. Utdanning på nivå 2 i hht HTA` s kap 4, eks fagområder som renhold og vedlikehold.		
	Assisterende styrer i barnehage, fagansvarlige for sosial, barnevern og psykiatri vil være høyskoleutdannede på nivå 3 eller 4 i hht HTA. Fagansvarlige med mastergrad vil være på nivå 5 i hht HTA. Inspektører i stillingskode 7954		

Trinn 7	Fagstilling/høgskolekrav	kr.321.800 <u>Kr. 350.900</u>	kr. 374.500/414.000 kr. 402.000/435.200
	Her inngår stillinger med krav om høgskoleutdanning og stillinger med krav om ytterligere spesialutdanning (eks: spesialpedagog, spesialsykepleier, tverrfaglig spesialistutdanning). Lærere, adjunkter og lektorer Enkelte stillinger i stab/støtte-tjenesten. Enkelte i stillingskoden 6559 konsulent		
Trinn 8	Fagarbeider el. Tilsvarende	Kr. 279.200 <u>Kr. 302.700</u>	kr. 335.300 kr. 358.800
	Her inngår fagarbeiderstillinger. For enkelte ansatte i stillingskodene 6559 konsulent, 6863 sekretær, 7520 førstesekretær, 7024 barnepleier, 7199 helsesekretær og 7531 saksbehandler med tilhørende rapporteringsbenevnelse skal minimumsavlønningen være tilsvarende fagarbeider.		
Trinn 9	Ufaglært	Kr. 239.800 <u>Kr. 262.100</u>	kr. 318.300 kr. 328.300
Sikringsbestemmelse: kr. 338.300 etter 20 år			
5.4	Stillinger som inngår i hht HTA`s kap 5		
Trinn 10	Fagstilling/høgskolekrav	Skjønnnsfastsettes etter HTA`s kap 5, pkt. 5.2 andre ledd	
	Her inngår stillinger med krav om høgskoleutdanning. Lege, jordmor, ingeniør, skogbruksjef, samfunnsvitere, siviløkonomer, jurist		

Lønnspolitiske plan



Fauske kommune

Forslag til LPP 2012

1. BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN.....	3
1.1 Visjon – Fauske mot 2025.....	3
1.2 Overordnet mål – Fauske 2025	3
1.3 Forhandlingsbestemmelser.....	3
1.3.1 Hovedtariffavtalen og lokal lønnsfastsettelse	3
1.3.2 Pensjon.....	3
1.3.3 Utvikling av den lokale lønnspolitikken.....	3
1. 3.4 Utfordringer	4
2. LOKAL LØNNSPOLITIKK	4
2.1 Mål	4
2.2 Lokal lønnsfastsettelse og lokale forhandlinger.....	4
2.3 Drøftinger og Forhandlinger	5
2.4 Personalpolitiske virkemidler.....	5
2.5 Likelønn	6
2.6 Lederavlønninger	6
2.6.1 Ledere etter kap.3.4.....	6
2.6.2 Ledere etter kap 4 B og C	7
2.7 Avlønning hovedtillitsvalgte/fellestillitvalgte.....	7
2.8 Kriterier for lønnsfastsettelse	7
2.8.1 Generelle kriterier	7
2.8.2 Kriterier for lederavlønning	8
2.8.2.1 Kreditering for etter-/videreutdanning for ledere.....	8
2.8.3 Kriterier for avlønning i kap 5	8
2.8.4 Kompetanseavlønning og avansementstillinger	8
2.8.4.1 Kompetanseavlønning	9
2.8.4.2 Avansementstillinger.....	10
2.8.4.3 Avlønning av pedagogiske ledere	10
2.8.4.4 Funksjonstillegg/ Spesielle tillegg i undervisningsstillinger.....	10
2.8 Satsningsområder	11
3. AVSLUTNING	11

1. BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN

1.1 Visjon – Fauske mot 2025

Fauske – folkehelsekommunen den alle trives

1.2 Overordnet mål – Fauske 2025

Fram mot år 2025 skal vi sammen videreutvikle Fauske, Valnesfjord og Sulitjelma til samfunn der det er:

- God helse
- Vekst i næringslivet
- Vekst i folketallet
- Gode tjenester

1.3 Forhandlingsbestemmelser

1.3.1 Hovedtariffavtalen og lokal lønnsfastsettelse

Fauske kommune tar gjennom sitt medlemskap i KS utgangspunkt i HTA's generelle lønns- og stillingsbetegnelser.

HTA Kap 3 pkt 3.2 pr. 01.05.2012:

Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk, for å sikre at det er sammenheng med kommunens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Lønn blir ett av virkemidlene i en helhetlig arbeidsgiverpolitikk for å nå de mål som til enhver tid blir satt for kommunen og den enkelte virksomhet.

1.3.2 Pensjon

Kommunen har i dag sikret de ansatte pensjon gjennom KLP og Statens pensjonskasse. Det er kommunens målsetting å videreføre en pensjonsordning som sikrer de ansatte så vel som pensjonistene en pensjonsordning tilsvarende dagens nivå uansett hvilken pensjonsleverandør som velges i framtida.

1.3.3 Utvikling av den lokale lønnspolitikken

Den lokale lønnspolitikken i Fauske kommune utvikles i en prosess mellom administrativ ledelse og arbeidstakerorganisasjonene før endelig politisk godkjenning.

Den skal være veiledende og retningsgivende for lønnsfastsettingen og lønnsutviklingen. Den skal videre fange opp lokale utfordringer og være et supplement til sentralt bestemte lønnsføringer.

Den skal bidra til å

- sikre en overordnet styring av lønnspolitikken
- gi retningslinjer og føringer for de konkrete prioriteringer

- danne grunnlag for dialog om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester

Fra HTA 3.2: Lønnspolitikken skal legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter, og vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementsstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

1.3.4 Utfordringer

- Utfordringene i kommune-Norge er først og fremst å beholde kvalifiserte arbeidstakere og å rekruttere nye i et samfunn som konkurrerer mer og mer om arbeidskraften
- Redusere bruk av uønsket deltid, jfr HTA kap 1, § 2.3.1 og vedlegg 2/Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid. Videre riksmeklingsmannens pkt V Til protokoll,f) Heltid – Deltid. Sentralt partssammensatt utvalg leverer tiltaksrapport 1.2.2014

2. LOKAL LØNNSPOLITIKK

2.1 Mål

Fauske kommune skal

- Ha en attraktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde arbeidstakere
- Ha en lønnspolitikk som skaper engasjement hos den enkelte ansatte
- Gi den enkelte mulighet for en god og konkurransefyrt lønnsutvikling.
- Ha en lønnspolitikk som skal bidra til å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.

2.2 Lokal lønnsfastsettelse og lokale forhandlinger

Lønn skal fastsettes ved tilsetting eller ved forhandlinger med utgangspunkt i vedtatte kriterier og rammer i forhold til aktuelt lønnsnivå.

Ansatte som får sin lønn regulert gjennom HTA kap 4 følger et minstelønnssystem der lønn utover minstelønn forutsettes gitt gjennom lokale forhandlinger

• Lønn skal være gjenytelse for arbeid, innsats og ansvar

- Lønn skal være gjenytelse for den ansattes kompetanse
- HTA: Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- 4.A.4/Kompetanse: Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

- Lønn skal være et personalpolitiske virkemiddel for å oppnå
 - gode resultater i henhold til vedtatte mål
 - effektivitet
 - kvalitet på tjenesten
 - jfr kompetanseplanen
 - trivsel og bedre arbeidsmiljø
 - Engasjement

2.3 Drøftinger og Forhandlinger

HTA 3.2.1:

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte (r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene.

Dersom annet ikke avtales, holdes det også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.5, 4 og 5.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av HTA's forhandlingsbestemmelser.

Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling, bla. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

Lokal justering av lønn skal skje i samsvar med HTA forhandlingsbestemmelser og i tråd med lønnspolitisk plan.

HTA's vedlegg 7, pkt 1

Kommunen skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljølovens § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§ 4-15, kap 3.4, 3.6 og 3.7, kap 4 med vedlegg 1, 4B og 4C, kap 5 pkt 5.0 og 5.1 og kapittel 6 samt særavtaler i KS-tariffområde.

2.4 Personalpolitiske virkemidler

Utover lønn kan en blant annet anvende følgende personalpolitiske virkemidler.

- Kompetanshevende tiltak, jfr kompetanseplanen
- Rekrutteringsplan
 - Rekruttere intern ved videreutdanning av egne ansatte/bindingstid
- Avansementsstillinger
- Gode og fleksible permisjonsmuligheter
- Ulike velferdstiltak (jfr. HMS-plan og permisjonsreglement)
- Gode arbeidstidsordninger
- Motivere til mer heltid (jfr. HTA's vedlegg 2)
 - lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid
 - ulike turnusordninger og lokal kompensasjon
- Trygge arbeidsplasser
- Seniortiltak

Som igjen kan bidra til å:

- Rekruttere kvalifisert arbeidskraft
- Beholde kvalifisert personell
- Motivere til utvikling
- Stimulere til kompetanseheving
- Stimulere til bedre arbeidsmiljø/bedriftskultur
- Stimulere til at eldre arbeidstakere står lengre i jobb

2.5 Likelønn

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, legge til rette for faglig karriereveier og avansementsmuligheter.

Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Fra HTA 3.2.1, 3.avs: Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bla fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

Likestillingslovens § 5 og Hovedavtales del B (2010- 2013) § 7/Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og avtaleverk.

Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- Alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- Alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsettning, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- Det må ikke skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkinger og oppsigelse
- Det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- Det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker i kommunal sektor

Arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering lokal tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskriminerende arbeidet.

2.6 Lederavlønninger

2.6.1 Ledere etter kap.3.4

Med leder i hht HTA`s kap 3, pkt 3.4.1 og 3.4.2 menes den som har det overordnede ansvar for

- Fag
- Personal
- Budsjett

I Fauske kommune gjelder dette

- Rådmann og kommunalsjef
- Økonomisjef/personalsjef
- Enhetsledere

Det er et nedfelt prinsipp at overordnet skal være lønnet høyere enn underordnet.

Det bør være en lønnsforskjell på minimum kr. 20.000 mellom en leders lønn og høyest lønte underordnetes grunnlønn.

Unntak for ordningen kan være i tilfeller der underordnet har særskilt avlønning pga spesiell kompetanse, retrettstilling eller andre særlige forhold.

Lønnsnivået bør være slik at kommunen blir konkurransedyktig på arbeidsmarkedet. Det må fremkomme at lederstillingen tillegges et stort og selvstendig ansvar.

Kriterier for lederalvønninger fremkommer i HTA` s Kap 3 pkt 3.4

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

Det skal inngås avtale mellom den enkelte leder og nærmeste overordnede. Disse skal jevnlig evalueres og ha betydning for lønnsutviklingen. Det gjelder krav i hht HTA, generelle lederkrav, handlingskrav og individuelle krav.

2.6.2 Ledere etter kap 4 B og C

Med leder i hht HTA` s kap 4 pkt 4 B pkt 5 menes ledere som er tildelt

- vesentlige arbeidsgiverfunksjoner

Disse skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnete har særskilt avlønning pga spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

I Fauske kommune gjelder dette fagledere med vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, eks:

- rektorer
- styrere
- avdelingssykepleiere
- andre med tilsvarende funksjoner

2.7 Avlønning hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte

HTA` s kap 3, pkt 3.5

De arbeidstakere som etter HA del B §3-3c er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt avlønnes med minimum kr. 373.000 pr. år uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøfting en gang i året.

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget minst 2 dager pr uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som HTV/FTV. De HTV/FTV skal dog underingen omst  dighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg)

2.8 Kriterier for lønnsfastsettelse

2.8.1 Generelle kriterier

- Være objektive
- Relatert til enhetens virkeområde

- Så langt som mulig kunne måles
- Fremme likestilling og likelønn
- Kreditering for kompetanseavlønning

2.8.2 Kriterier for lederavlønning

Lederavlønning må være relatert til oppnådde resultater med fokus på følgende:

- | | |
|-------------------------|---|
| • Personalansvar: | forvaltning av personalprosedyrer |
| • Arbeidsmiljø: | med høy grad av motivasjon |
| • Fagansvar: | kvaliteten av tjenesteytelsen |
| • Økonomistyring: | i hht budsjettmål |
| • Innovasjon/nytenking: | tydelige prosesser |
| • Omdømmebygging: | aktiv to-veis-kommunikasjon internt og eksternt |

2.8.2.1 Kreditering for etter-/videreutdanning for ledere

- Kompetanseavlønning
- For ansatte som får sin lønn i hht HTA'S kap 3.4.1 og 3.4.2 vises til de generelle bestemmelserne i HTA'kap 3 og 5.

2.8.3 Kriterier for avlønning i kap 5

I HTA fremkommer:

- Ved lønnsfastsettelse skal det bla tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Ved lønnsregulering for stillingene i kap 5 tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet

2.8.4 Kompetanseavlønning og avansementstillinger

Kap. 4 – Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser. Nytt i HTA 2012

4.A.4 Kompetanse – ny forhandlingsbestemmelse

Partene kan uavhengig av andre forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Med hjemmel i HTA kap. 4.A.1 er det full anledning til å forhandle om lønnsendring etter at en arbeidstaker har gjennomført relevant etter- og videreutdanning. Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetanse-givende etter-/videreutdanning, kan det gjennomføres forhandlinger etter HTA kap. 4.A.2

Lokal lønnspolitikk legges til grunn ved 4.A.4-forhandlingene. Kommunene bør drøfte med organisasjonene hvordan bestemmelsen skal praktiseres, f.eks. med hensyn til om forhandlinger gjennomføres løpende når det fremmes krav om dette, eller om de samles opp og gjennomføres 1-2 ganger pr. år.

Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Kriterier for innplassering i avansementstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

2.8.4.1 Kompetanseavlønning

Lønn skal være gjenyttelse for den ansattes kompetanse.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Kap 5

For ansatte som får sin lønn i hht HTA`S kap 5 vises til de generelle bestemmelsene i HTA`kap 3.3 og 5.2

Kap 4

For ansatte som får sin lønn i hht HTA`s kap 4 vises til HTA`s kap 3.3 og 4.A.4.

I Fauske kommune ivaretas disse gjennom Kompetanseplanen og følgende:

Ansatte skal lokalt avlønnes høyere pr år enn stillingens grunnlønnspllassering når:

- Fauske kommune har vurdert aktuell utdanning som nødvendig for organisasjonen og skriftlig avtale om dette er inngått på forhånd
- Videreutdanningen er relevant for vedkommendes nåværende stilling
- Den ansatte har lagt inn sin CV i kompetansemodulen og dokumentert sin utdanning.
- Den aktuelle leder har sendt melding om dette sammen med dokumentasjonen til Personalavdelingen.

For ansatte som får lønn i hht HTA`S kap 4, stillingsgrupper/nivå A til E gjelder:

Stillingsgruppene A og B (Stillinger uten særskilt krav om utdanning og nivå fagarbeider) gis følgende tillegg/konkrete kreditering:

- 15 studiepoeng/tilsvarende 3 måneders etter-/videreutdanning kr 5 000
- 30 studiepoeng/tilsvarende 6 måneders etter-/videreutdanning kr 10 000
- 60 studiepoeng/tilsvarende ett års etter-/videreutdanning kr 20 000

Stillingsgruppe C (stillinger med krav om høyskoleutdanning) gis følgende tillegg/konkrete kreditering:

- 15 studiepoeng kr 5000
- 30 studiepoeng kr 10 000
- 60 studiepoeng kr 20 000
- 60 studiepoeng Flyttes disse til gruppe D (stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning) når utdanningen er en ytterligere spesialisering og relevant for jobben

Stillingsgruppe E

- Masterekksamen Flyttes til gruppe E (stillinger med krav om master) når utdanningen er en ytterligere spesialisering og relevant for jobben

For alle grupper settes det et tak for uttelling ved 60 studiepoeng.

- Kompetanse tillegget legges på topp som et fast tillegg.
- Ordningen trer i kraft fra 2012

Ved nyttilsettinger

- All kompetanse legges inn i kompetansemodulen

2.8.4.2 Avansementstillinger

- For ansatte i stillingsgruppe A, B, og C som gis tillegg for 30 studiepoeng innføres avansement stillinger
 - romertall I bak sin stillingstittel (eks. assistent I, fagarbeider I, sykepleier I)
- Ansatte i stillingsgruppe C som har tatt relevant videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng flyttes fra stillingsgruppe gruppe C til D.
- For ansatte med masterutdanning vurderes hver enkelt plassering individuelt (gjelder ikke undervisningspersonalet)
- For ansatte i Kap. 4 C lærere st.kode 7961 som gis tillegg for 30 studiepoeng innføres avansementstillinger
 - romertall I bak sin stillingstittel
- Ansatte i stillingsgruppe D og adjunkt m/tilleggsutdanning må ha minimum 60 studiepoeng for å få uttelling
 - romertall I bak sin stillingstittel (f.eks. spesialsykepleier I, adjunkt m/tilleggsutdanning I)

2.8.4.3 Avlønning av pedagogiske ledere

HTA: Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen forskolelærers sentrale minstelønn.

I Fauske kommune er denne kr. 15.000

Dette reguleres gjennom de lokale forhandlingene ved hvert hovedoppgjør

2.8.4.4 Funksjonstillegg/ Spesielle tillegg i undervisningsstillinger

jfr. HTA's kap. 4C med tilpasninger/særvtaaler

- Funksjonstillegg er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar og gis for den perioden dette varer.
- Funksjonstillegg er variabel lønn, og kan kun gjøres pensjonsgivende når den er godt gjort gjennom tilleggsłønn som årsbeløp etter HTA kap 3, knf 2.3.1 og 3.3.
- Tillegget bør kun vurderes opprettet og benyttet der det spesielle ansvaret/funksjonen ikke kan ses som naturlig del av stillingens oppgaver/ansvar.
- Tildeling/fordeling av funksjonstillegg der slike er opprettet avgjøres av enhetsleder i samarbeid med tillitsvalgte.
- Endring/opprettning av nye funksjonstillegg kan foretas i forbindelse med årlige lokale forhandlinger.
- En ansatt kan ikke inneha mer enn to funksjoner
- Rådmannen kan i tillegg etter drøfting med aktuelle tillitsvalgte, nedlegge og opprette funksjoner/tillegg ved behov.

Fra riksmeklingsmannens protokoll, kap V, pkt p:

Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.A.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

Følgende funksjoner er sentralt bestemt med følgende minimums- og lokalt gitt godtgjørelse:

- | | | |
|------------------------|----|--------------------|
| • Kontaktlærer | kr | 10.000 /kr. 20.000 |
| • Rådgiver/Sosiallærer | kr | 12.000/kr. 12.000 |

Følgende funksjoner er lokalt opprettet i Fauske kommune med følgende sats fremforhandlet i 2010

• Teamleder	kr.	20.000
• Fagansvarlig	kr.	9.900

Disse reguleres gjennom de lokale forhandlingene ved hvert hovedoppgjør.

2.8 Satsningsområder

Kompetanseutvikling

- god fagdekning ved alle enheter
- plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak, jfr kompetanseplanen

Beholde/rekruttere nødvendig arbeidskraft

- Motivere til mer heltid
 - Lage lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid
 - Bruk av ulike turnusordninger og lokal kompensasjon
- Konkuransedyktig lønn
- Særskilt avlønning av yrkesgrupper det er vanskelig å rekruttere
- Arbeidstakere uten yrkesmessig formalkompetanse som har vært i kommunens tjeneste i lang tid, skal vurderes lønnsmessig.
- Seniortiltak

3. AVSLUTNING

Planen skal være retningsgivende og veiledende for lønnsfastsettelse i kommunen. Den skal rulleres og harmoniseres med bl.a. sentralt inngåtte tariffavtaler.

Kommunen som arbeidsgiver gis en frihet til å bruke lønnssystemet aktivt i sin personalpolitikk. Det er åpnet for at individuell vurdering og dermed resultatoppnåelse kan belønnes gjennom lønnsøkning.

Dersom det er konkurranse om rekruttering av helt nødvendig spisskompetanse gis det anledning til å fravike fra retningsgivende rammer.

Det vesentligste av kommunale arbeidstakeres lønnsutvikling vil fortsatt fastsettes i sentrale forhandlinger. Lokale forhandlinger og lokal lønnsfastsettelse vil være et supplement.

Kap 5	Veiledende rammer for lønnsfastsettelse		
5.1			
Trinn 1	Rådmann	0	
	Ingen bestemt øvre grense/rekrutteringshensyn. Minimum kr. 50.000 høyere enn høyeste lønte kommunalsjef		
Trinn 2	Kommunalsjefer	kr. 700.000	
5.2	Stillinger med	minimumsavlønning	maksimumsavlønning
Trinn 3	Seniørrådgiver	kr. 450.000	kr. 640.000
	Spesielle krav til formal/realkompetanse og fagansvar. Heri inngår rådgivere i rådmannens stab relatert til spes. oppgaver, prosjekt, utvikling, økonomi, personal og utvikling		
Trinn 4	Enhetsleder	kr. 500.000	kr. 630.000
	Differensiere ut fra kriterier som utdanning, fagansvar, lederansvar/årsverk, økonomi/budsjett, tverrfaglig samarbeid		
Trinn 5	Rektor, styrer, avd.sykepleier Kap 4 b og c	Kr. 450.000	Kr.600.000
5.3	Stillinger med minstelønn i hht HTA` s kap 4		
Trinn	Stilling	Minstelønn ved tilsetting	Minstelønn etter 10/16/20 år ihht HTA
Trinn 6	Fagansvarlige	kr. 370.000	Utg.punkt er utdanning
	Disse er satt til å lede et fagområde og skal være høyere lønnet enn grunnlønn i stillingen. Utdanning på nivå 2 i hht HTA` s kap 4, eks fagområder som renhold og vedlikehold. Assisterende styrer i barnehage, fagansvarlige for sosial, barnevern og psykiatri vil være høyskoleutdannede på nivå 3 eller 4 i hht HTA. Fagansvarlige med mastergrad vil være på nivå 5 i hht HTA. Inspektører i stillingskode 7954		
Trinn 7	Fagstilling/høgskolekrav	Kr. 350.900	kr. 402.000/435.200
	Her inngår stillinger med krav om høgskoleutdanning og stillinger med krav om ytterligere spesialutdanning (eks: spesialpedagog, spesialsykepleier, tverrfaglig spesialistutdanning). Lærere, adjunkter og lektorer Enkelte stillinger i stab/støtte-tjenesten. Enkelte i stillingskoden 6559 konsulent		

Trinn 8	Fagarbeider el. Tilsvarende	Kr. 302.700	kr. 358.800
Her inngår fagarbeiderstillinger. For enkelte ansatte i stillingskodene 6559 konsulent, 6863 sekretær, 7520 førstesekretær, 7024 barnepleier, 7199 helsesekretær og 7531 saksbehandler med tilhørende rapporteringsbenevnelse skal minimumsavlønningen være tilsvarende fagarbeider.			
Trinn 9	Ufaglært	Kr. 262.100	kr. 328.300
Sikringsbestemmelse: kr. 338.300 etter 20 år			
5.4	Stillinger som inngår i hht HTA` s kap 5		
Trinn 10	Fagstilling/høgskolekrav	Skjønnsfastsettes etter HTA` s kap 5, pkt. 5.2 andre ledd	
	Her inngår stillinger med krav om høgskoleutdanning. Lege, jordmor, ingeniør, skogbruksjef, samfunnsvitere, siviløkonomer, jurist		