FAUSKE KOMMUNE

SAKSPAPIR

	JournalpostID: 10/7921 Arkiv sakID.: 10/1957	Saksbehandler: Ingrid K. Alterskjær	
Sluttbehandlede vedtaksinnstans: Kommunestyre			
Sak nr.: 026/10 054/10	PARTSAMMENSATT UTVALG KOMMUNESTYRE		Dato: 20.09.2010 30.09.2010

RULLERING AV LØNNSPOLITISK PLAN

Vedlegg: Gjeldende Lønnspolitisk plan
Forslag til ny Lønnspolitisk plan

Sammendrag:

I henhold til K-vedtak 13.03.08 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. 01.05.2010.
Videre er den forenklet i den forstand at siteringer fra Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen nå er begrenset til det som er nytt i 2010.

Endret og/eller ny tekst fremkommer i *understreket kursiv* og strøket tekst i ~~gjennomstreket.~~

INNSTILLING :

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

PART-026/10 VEDTAK- 20.09.2010

Rådmann endret kap 4 i forslag til Lønnspolitisk plan i hht K-vedtak i sak 158/08:

> *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.

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.

UNIO fremmet følgende endringsforslag:

Trinn 5
Min.avl: kr. 450.000
Trinn 6
Min.avl: kr 528.000

Felleslista fremmet følgende endringsforslag:

Punkt 2.4.2 andre avsnitt endres til:
I Fauske kommune er alle ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner plassert i kapittel 3. Derimot har Fauske kommune fagledere med vesentlige arbeidslederoppgaver. Disse bør avlønnes høyere enn de dem er satt til å lede. Dette gis som et funksjonstillegg og følger stillingen.

Punkt 3.2.2.5
Utgår da kriterier er ufullstendig

Ved votering:
Innstillingen med rådmannens endring i kap 4 ble satt opp mot
Felleslistas endringsforslag til punkt 2.4.2
Rådmannens innstilling ble vedtatt mot 3 stemmer

Innstillingen med rådmannens endring i kap 4 ble satt opp mot
Felleslistas endringsforslag til punkt 3.2.2.5
Rådmannens innstilling ble vedtatt mot 3 stemmer

Innstillingen med rådmannens endring i kap 4 ble satt opp mot
endringsforslagene fra UNIO
Rådmannens innstilling ble vedtatt mot 3 stemmer

ENDELIG VEDTAK- 20.09.2010

Rådmannens endrete innstilling der kap 4 i forslag til Lønnspolitisk plan er i hht K-vedtak i sak 158/08:

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

Lønnspolitisk plan

Fauske kommune

Vedtatt av kommunestyret 11.09.2008 i K-sak 158/08

1. BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN 3

1.1 FAUSKE KOMMUNES VISJON 3
1.2 KOMMUNENS OVERORDNETE MÅL : 3
1.3 UTVIKLINGSTREKK 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 Rekruttering .....

2. LOKAL LØNNSPOLITIKK 4

2.1 HOVEDTARIFFAVTALEN/FORHANDLINGSBESTEMMELSENE 4
2.2 LØNNSPOLITIKK I RELASJON TIL PERSONALPOLITISKE MÅL 4
2.3 PERSONALPOLITISKE VIRKEMIDLER 4
2.4 LEDERAVLØNNINGER 5
2.5 LØNNSFORSKJELLER/LIKELØNNSPRINSIPP 6
2.6 LOKAL LØNNSFASTSETTELSE OG LOKALE FORHANDLINGER 7
2.6.1 Drøftinger og Forhandlinger 7
2.6.2 Lønnssamtale 7

3. LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN 8

3.1 MÅL 8
3.2 KRITERIER FOR LØNNSFASTSETTELSE 8
3.2.1 Generelt for kriterier 8
3.2.2 Kriterier 8
3.2.3 Kriterier for lederavlønninger 8
3.3 LØNN UNDERVISNINGSSTILLINGER 8
3.4 SATSNINGSOMRÅDER 10
3.5 RAMMER FOR LOKALE LØNNSPLASSERINGER 11

4. AVSLUTNING 12

1. BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN

1.1 Fauske kommunes 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 Utviklingstrekk

1.3.1 Hovedtariffavtalen og lokal lønnsfastsettelse

Stadig flere lønnsplasseringer skjer lokalt innenfor rammer som settes sentralt. Det er i større grad enn tidligere åpnet for individuell avlønning.
Lønn blir også mer og mer 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 god pensjonsordning uavhengig av 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, - basert på politiske målsettinger -, og arbeidstakerorganisasjonene før endelig politisk godkjenning.

Den lønnspolitiske planen skal være veiledende og retningsgivende for lønnspolitikken og et strategisk verktøy som skal

- sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- gi administrasjonen retningslinjer eller føringer for de konkrete prioriteringer
- danne grunnlag for dialog om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- ha en lønnspolitikk som bidrar til å beholde ansatte
- ha en lønnspolitikk som sikrer rekruttering

1.3.4 Utfordringer

Utfordringene fremover blir først og fremst å ha en attraktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde arbeidstakere i et allerede konkurrerende marked om arbeidskraften.
Videre er deltidsproblematikken spesielt relatert til turnusarbeid en stor utfordring.

2. LOKAL LØNNSPOLITIKK

2.1 Hovedtariffavtalen/forhandlingsbestemmelsene

Fauske kommune er gjennom sitt medlemskap i KS bundet til å følge de sentrale lønnsoppgjørene og de avtaler som regulerer disse. Dette skjer i første rekke gjennom Hovedtariffavtalen (HTA) som gir en minstelønnsgaranti.

2.2 Lønnspolitikk i relasjon til personalpolitiske mål

Lønnspolitikken skal bidra til at Fauske kommune til enhver tid har et personale med vilje og kompetanse til:

- å realisere de mål kommunens politiske organ setter
- å utvikle en organisasjonskultur som skaper motivasjon og engasjement for kommunens virksomhet, mål og framtid.

Delmål:

1. Planlegge og rekruttere slik at personalet i antall og kompetanse er tilpasset det tjenestetilbudet som skal ytes
2. Utvikle personalet i samsvar med de kompetansekrav som følger av arbeidsoppgavene
3. Lede og organisere arbeidet i samsvar med kommunestyrets forventninger til kommunens ledere.
4. Oppnå reell likestilling mellom kjønnene.
5. Utvikle en organisasjonskultur som utløser engasjement, initiativ og ansvar.
6. Kunne tilby arbeidsvilkår som gjør kommunen til en effektiv og attraktiv arbeidsplass.

2.3 Personalpolitiske virkemidler

Utover lønn kan en blant annet gjennom delegasjon og forhandlinger anvende følgende personalpolitiske virkemidler.

- opplærings-/kompetanseutviklingsmuligheter
- barnehageplass
- kompensasjon for særlige belastninger utenom ordinær arbeidstid
- 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 å ta utdanning / heve sin kompetanse som igjen øker kvaliteten på tjenestene som skal utføres.
- stimulere til bedre arbeidsmiljø/bedriftskultur

2.4 Lederavlønninger
Med leder menes den som har det overordnete ansvar for

- Fag
- Personal
- budsjettansvar

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. Videre må det via lønnsplasseringen fremkomme at lederstillinger tillegges et stort og selvstendig ansvar.

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

HTA`s kap 3 pkt 3.4 ledere:
3.4.0 Innledende merknader

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.
4. Ved lønnsfastsettelsen tas det hensyn til kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon.
5. For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap. 3, pkt. 3.4, byttes første siffer i stillingskoden ut med et 9-tall.

3.4.1 Lederavlønning – toppledere
Lønn til følgende toppledere fastsettes av kommunen:
Kommune/fylkeskommune
Administrasjonssjef/Rådmann
Assisterende administrasjonssjef/assisterende rådmann

Toppledere kan bistås av tillitsvalgte eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.

Lønn til følgende stillinger fastsettes etter forhandlinger:
Rådmannens toppledergruppe*
Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen.

**merknad*
Med "rådmannens toppledergruppe" forstås kommunalsjef, kommunaldirektører, etatsjef eller ledere på tilsvarende nivå.

Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året.

Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:
– Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
– Utøvelse av lederskap
– Betydelige organisatoriske endringer
– Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

I henhold til HTA`s bestemmelser i kap. 3, pkt 3.4 skal partene lokalt avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt 3.4.2. Ved uenighet avgjør kommunen innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.

I Fauske kommune er stillingene plassert som følger:
3.4.1: kommunalsjefer
3.4.2: enhetslederstillingene, økonomisjef og personalsjef

3.4.2
Lønn fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5 med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlingene bør gjennomføres innen 1.10. hvert år.
Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

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

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift, jfr HA, Del A § 6 -2. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

2.5 Lønnsforskjeller/likelønnsprinsipp

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."

En skal ikke forveksle problemene med likelønnsspørsmål og lav representasjon av kvinner i ledende stillinger. Likevel bør kommunen ha som målsetting å legge til rette for å få en jevnere representasjon av begge kjønn i alle typer stillinger bl.a. ved hjelp av karriereplanlegging og bevisst rekruttering. Jfr. Hovedavtalens del B, § 8.

Det største likelønnsproblemet ser i dag ut til å ligge i at kvinneyrker er lavere betalt enn yrker dominert av menn selv om det er krav til like lang formell utdanning. Dette er et uttrykk for lavere verdsetting og diskriminering av kvinners arbeid.

2.6 Lokal lønnsfastsettelse og lokale forhandlinger

Hovedtariffavtalen åpner i større grad enn tidligere for individuell avlønning.
Lønn skal fastsettes ved tilsetting i hht HTA eller ved forhandlinger med utgangspunkt i vedtatte kriterier og rammer i forhold til aktuelt lønnsnivå. Ved utlysning skal fremkomme lønn i hht avtaleverket.

2.6.1 Drøftinger og Forhandlinger

Fauske kommune skal gjennomføre minst en årlig lønnspolitiske drøftelse med arbeidstakerorganisasjonene. Jfr HTA`s kap.3, pkt 3.2.1.

Lokal justering av lønn skal skje i samsvar med HTA forhandlingsbestemmelser og i tråd med retningslinjene i henhold til lokal lønnspolitisk plan. Der hvor aktuelle ansatte ikke er organisert skal aktuelle arbeidstakerorganisasjoner orienteres om resultat av vedtak.

I vedlegg 3 til HTA fremkommer retningslinjer for prosess som medfører at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

Prosessen er dog avhengig av hvilken type forhandling som gjennomføres. Når det gjelder ankebestemmelsene vises til den enkelte forhandlingsbestemmelse og HA (hovedavtalen).

Forhandlinger skal som hovedregel gjennomføres på vegne av andre. De ulike arbeidstakerorganisasjonene eller de lokale forhandlingssammenslutningene forhandler for sine medlemmer.

Kvaliteten på forhandlingene er avhengig av et godt forarbeid. Dette betyr bla annet at de faktiske forhold er klarlagt, herunder aktuell forhandlingsbestemmelse, stillings- og persondata. Der forhandlinger bygger på vurderinger skal disse være gjennomført i samsvar med utarbeidede retningslinjer og kriterier. Rådmann og enhetslederne utarbeider individuelle vurderinger.

2.6.2 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnssamtale skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og den ansatte. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra slike samtaler.

Disse legges fram i forbindelse med lokale forhandlinger.

Det er åpnet for at medarbeidersamtaler også kan omhandle lønnsspørsmål. Å gjennomføre medarbeidersamtaler er en viktig del i utøvelse av personalledelse og strategisk ledelse. I følge overordnet HMS-plan skal medarbeidersamtaler gjennomføres minst én gang i året.

3. LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN

3.1 Mål

Fauske kommune har som mål at lønn og lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å rekruttere og beholde medarbeidere i et allerede konkurrerende marked om arbeidskraften.

Fauske kommune skal ha en lønnspolitikk som belønner den enkelte ansattes innsats/kompetanse og som gir den enkelte mulighet til en god og konkurransedyktig lønnsutvikling.

Fauske kommune skal ha en lønnspolitikk som skal bidra til å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.

- 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 personalpolitisk virkemiddel for å oppnå
  - gode resultater i henhold til vedtatte mål
  - effektivitet
  - kvalitet på tjenesten
  - trivsel og bedre arbeidsmiljø
  - engasjement

3.2 Kriterier for lønnsfastsettelse

3.2.1 Generelt for kriterier

- I størst mulig grad være objektive
- Relatert til enhetens virkeområde
- Så langt som mulig kunne måles
- Lønnssamtaler etter HTA 3.2.2
- 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, 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 veiledende 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.

3.2.2.2 Videreutdanning

Ansatte skal lokalt avlønnes høyere pr år enn stillingens grunnlønnsplassering 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 Stillingens kompleksitet:
- Personalansvar
- fagansvar
- økonomiansvar

3.2.2.4 Resultatoppnåelse/innsats:
- god service til brukerne
- evne til å ta ansvar
- evne til å ta initiativ
- fleksibilitet/omstillingsevne/utvikling og nytenking
- arbeidsresultater
- økonomiansvar/budsjettstørrelse

3.2.2.5
- Kommunikasjonsferdigheter
- Behov for å rekruttere/beholde

3.2.3 Kriterier for lederavlønning

Lederavlønning må være relatert til spesielle kriterier og til den enkeltes lederavtale og resultatavtale.
- 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 godtgjort gjennom tilleggslønn som årsbeløp etter HTA.
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/oppretting 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
- Hovedlærer
- Fagansvarlig

3.4 Satsningsområder

Kompetanseutvikling

- Utjevne gapet mellom manns- og kvinnedominerte yrker
- Arbeidstakere uten yrkesmessig formalkompetanse som har vært i kommunens tjeneste i lang tid, skal vurderes lønnsmessig.
- En god lærerdekning ved alle skolene
- En god fagdekning ved alle enhetene

Konkurransedyktig lønn for å beholde/rekruttere nødvendig arbeidskraft

- Deltidsproblematikk
- Stillingsprosentene

Seniortiltak

- Gradvis reduksjon av arbeidstid fra fylte 58 år
- Ansatte over 58 år med minst 20 års tjeneste i Fauske kommune gis et tillegg på årslønna med kr. 6.000
- Konkretisere fremtidige tiltak for å nå de personalpolitiske mål

Bonusavlønning

I helt spesielle tilfeller kan bonusavlønning benyttes

3.5 Rammer for lokale lønnsplasseringer

Trinn	Stilling	Minimumsavlønning	Maks avlønning
Trinn 1	**Rådmann**	**kr. 590.000**	
	Ingen bestemt øvre grense/rekrutteringshensyn. Minimum kr. 50.000 høyere enn kommunalsjef		
Trinn 2	**Kommunalsjefer**	**kr. 485.000**	**Kr. 540.000**
	Kommunalsjef som er stedfortreder for rådmann har minimumsavstand til komm.sjef på kr. 25.000		
Trinn 3	**Seniorrådgiver**	**kr. 415.000**	**kr. 500.000**
	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. 340.000**	**kr. 500.000**
	Differensiere ut fra kriterier som utdanning, fagansvar, lederansvar/årsverk, økonomi/budsjett, tverrfaglig samarbeid		
Trinn 5	**Fagansvarlige**	**kr. 320.000**	**Kr. 402.000**
	Heri inngår bla fagansvarlige for renhold, vedlikehold og drift med utdanning på nivå 2 i hht HTA. Assisterende styrer i barnehage, sykepleier 1 og fagansvarlige for sosial, barnevern og psykiatri vil være høyskoleutdannede på nivå 3 eller 4 i hht HTA Eventuelle fagansvarlige med mastergrad vil være på nivå 5 i hht HTA		
Trinn 6	**Fagstilling/høgskolekrav**	**Kr. 301.300**	**kr. 474.000**
	Her inngår stillinger: Med krav til høgskoleutdanning Med krav om ytterligere spesialutdanning, eks. jordmor, spesialpedagog, spesialsykepleier, tverrfaglig spesialistutdanning Lærere, adjunkter og lektorer En rekke stillinger i stab/støtte-tjenesten For enkelte ansatte i stillingskoden 6559 konsulent		
Trinn 7	**Fagarbeider el. tilsvarende**	**Kr. 263.100**	**kr. 320.000**
	Her inngår: Fagarbeiderstillinger For enkelte ansatte i stillingskodene 6559 konsulent, 6863 sekretær, 7520 førstesekretær, 7024 barnepleier, 7199 helsesekretær og 7531 saksehandler med tilhørende rapporteringsbenevnelse skal minimumsavlønningen være tilsvarende fagarbeider.		
Trinn 8	**Ufaglært**	**Kr. 223.700**	**kr. 285.000**

4. 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.

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.

Vedlegg

Lønn etter HTA pr. 01.05.08

Stillingsgrupper	Ny minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning – ny minstelønn	223 700	228 800	243 800	280 000	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger – ny minstelønn	263 100	265 100	270 400	306 000	
Stillinger m krav om høyskoleutdanning – ny minstelønn	301 300	304 800	313 000	343 000	
Stillinger m krav om høyskole-utdanning m ytterligere spesialutd. – ny minstelønn	320 300	324 100	327 400	362 000	
Stillinger med krav om mastergrad – ny minstelønn	340 500	354 700	374 900	402 000	
Lærer – ny minstelønn	306 200	321 300	329 500	337 800	380 000
Adjunkt – ny minstelønn	334 400	344 500	352 600	362 800	401 000
Adjunkt (m tilleggsutd)- ny minstelønn	348 300	360 900	373 200	380 600	422 000
Lektor – ny minstelønn	363 600	369 600	387 400	403 800	452 000
Lektor(M tilleggsutd)- ny minstelønn	375 800	384 400	401 200	417 500	474 000

Pr. 1.mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 290 000,- i 100 % stilling.
Pr. 1.mai 2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 300 000,-.
Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen pr 1.mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.
Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte jamfør HTA kap. 1, § 12..3.

a) Hovedtillitsvalgte med hel permisjon

Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr. 320 000,-.

b) Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.A.1.

Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 1,6 % pr. 1.5.2008.

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft.
De lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og motivere arbeidstakere på alle nivåer og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevende tiltak som er gunstig med sikte på likelønn mellom kjønnene.

c) Diverse ulempetillegg

Lørdags- og søndagstillegget heves til minst kr 35,-.
Kvelds- og nattillegg:

5.4.1: Tillegget heves slik:

- Tom kr 289.999 minst kr 45,-.
- Fra kr 290.000 til kr 349.999 minst kr 54,-.
- Fra kr 350.000 minst kr 56,-.

5.4.2: Tillegget heves til minst kr 21,-.

f) Lønn fysioterapeut i turnusåret
Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr. 270.000,-

g) Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere pr 1.mai 2008	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	(185 900)*
Fra 16 år til 18 år	(191 400)*

** Korrigert i henhold til enighet mellom partene til hhv. 179 000,- og 201 300,-*

II ØKONOMI PR. 1.5.2009

a) Generelt tillegg
Det gis et generelt tillegg på 3,1 % av den enkeltes grunnlønn, dog minimum kr 9000,-. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 1.mai 2009.

b) Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4
Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4 med virkningstidspunkt 1.5.2009. Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn.

	Ny minstelønn				
Stillingsgrupper	**0 år**	**4 år**	**8 år**	**10 år**	**16 år**
Stillinger uten særskilt krav om utdanning – ny minstelønn	232 700	237 800	252 800	289 000	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger – ny minstelønn	272 100	274 100	279 400	316 500	
Stillinger m krav om høyskoleutdanning – ny minstelønn	310 700	314 300	322 800	353 700	
Stillinger m krav om høyskole-utdanning m ytterligere spesialutd. – ny minstelønn	330 300	334 200	337 600	375 400	
Stillinger med krav om mastergrad – ny minstelønn	351 100	365 700	386 600	414 500	
Lærer – ny minstelønn	316 400	332 000	340 500	349 000	391 800
Adjunkt – ny minstelønn	349 000	359 700	367 600	376 400	414 700
Adjunkt (m tilleggsutd)- ny minstelønn	364 100	376 300	388 300	395 600	437 400
Lektor – ny minstelønn	381 400	389 100	402 900	419 800	468 900
Lektor(m tilleggsutd)- ny minstelønn	395 000	402 100	417 000	434 700	492 200

Forslag til revidert Lønnspolitisk plan

Endret og/eller ny tekst fremkommer i *understreket kursiv* og strøket tekst i ~~gjennomstreket~~

Siteringer fra HTA og HA er nå begrenset til det som er nytt i begge avtalene.

Forslag til

Lønnspolitisk plan

Fauske kommune

2010

Tilpasses til slutt

~~**1. BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN** ..... 4~~

~~**1.1 FAUSKE KOMMUNES VISJON** ..... 4~~
~~**1.2 KOMMUNENS OVERORDNETE MÅL :** ..... 4~~
~~**1.3 UTVIKLINGSTREKK** ..... 4~~
~~1.3.1 Hovedtariffavtalen og lokal lønnsfastsettelse ..... 4~~
~~1.3.2 Pensjon ..... 4~~
~~1.3.3 Utvikling av den lokale lønnspolitikken ..... 4~~
~~1.3.4 Rekruttering .....~~

~~**2. LOKAL LØNNSPOLITIKK** ..... 5~~

~~**2.1 HOVEDTARIFFAVTALEN/FORHANDLINGSBESTEMMELSENE** ..... 6~~
~~**2.2 LØNNSPOLITIKK I RELASJON TIL PERSONALPOLITISKE MÅL** ..... 6~~
~~**2.3 PERSONALPOLITISKE VIRKEMIDLER** ..... 6~~
~~**2.4 LEDERAVLØNNINGER** ..... FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.~~
~~**2.5 LØNNSFORSKJELLER/LIKELØNNSPRINSIPP** ..... FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.~~
~~**2.6 LOKAL LØNNSFASTSETTELSE OG LOKALE FORHANDLINGER** ..... FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.~~
~~2.6.1 Drøftinger og Forhandlinger ..... **Feil! Bokmerke er ikke definert.**~~
~~2.6.2 Lønnssamtale ..... **Feil! Bokmerke er ikke definert.**~~

~~**3. LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN** ..... FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.~~

~~**3.1 MÅL** ..... FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.~~
~~**3.2 KRITERIER FOR LØNNSFASTSETTELSE** ..... FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.~~
~~3.2.1 Generelt for kriterier ..... **Feil! Bokmerke er ikke definert.**~~
~~3.2.2 Kriterier ..... 12~~
~~3.2.3 Kriterier for lederavlønninger ..... 8~~
~~**3.3 LØNN UNDERVISNINGSSTILLINGER** ..... 8~~
~~**3.4 SATSNINGSOMRÅDER** ..... FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.~~
~~**3.5 RAMMER FOR LOKALE LØNNSPLASSERINGER** ..... FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.~~

~~**4. AVSLUTNING** ..... 15~~

1. BAKGRUNN FOR LØNNSPOLITISK PLAN

1.1 Fauske kommunes 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 personalpolitisk virkemiddel.*

Stadig flere lønnsplasseringer skjer lokalt innenfor rammer som settes sentralt. ~~Det er i større grad enn tidligere åpnet for individuell avlønning.~~
Lønn blir ~~også mer og mer~~ 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 lønnspolitiske planen skal være veiledende og retningsgivende for lønnspolitikken og et strategisk verktøy som skal~~
Den skal bidra til å

- sikre en ~~langsiktig og~~ overordnet styring av lønnspolitikken
- gi ~~administrasjonen~~ retningslinjer ~~eller~~ *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*
- ~~ha en lønnspolitikk som bidrar til å beholde ansatte~~
- ~~ha en lønnspolitikk som sikrer rekruttering~~

1.3.4 Utfordringer
~~**1.3.4 Rekruttering**~~
~~Utfordringene fremover blir først og fremst å ha en attraktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde arbeidstakere i et allerede konkurrerende marked om arbeidskraften.~~
~~Videre er deltidsproblematikken spesielt relatert til turnusarbeid en stor utfordring.~~

- *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 Fellesbestemmelsene som lyder: Det skal utarbeides retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte.*

2. LOKAL LØNNSPOLITIKK

2.1. Lokal lønnsfastsettelse og lokale forhandlinger (flyttet fra 2.6)

~~Hovedtariffavtalen åpner i større grad enn tidligere for individuell avlønning. (Jfr. pkt.3.3)~~
Lønn skal fastsettes ved tilsetting eller ved forhandlinger med utgangspunkt i vedtatte kriterier og rammer i forhold til aktuelt lønnsnivå. ~~Ved utlysning skal fremkomme lønn etter avtale.~~
~~Videre fastsettes ny lønn ved bestått videreutdanning som er avtalt med arbeidsgiver.~~

(følgende er flyttet fra 3.1)
- 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 personalpolitisk 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 (flyttet fra 2.6.1)

~~Fauske kommune skal gjennomføre minst en årlig lønnspolitiske drøftelse med arbeidstakerorganisasjonene.~~
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 ~~retningslinjene i henhold til lokal~~ lønnspolitisk plan. ~~Der hvor aktuelle ansatte ikke er organisert, skal aktuelle arbeidstakerorganisasjoner orienteres om resultat av vedtak.~~

~~I vedlegg 3 til HTA fremkommer retningslinjer for prosess som medfører at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.~~

~~Prosessen er dog avhengig av hvilken type forhandling som gjennomføres. Når det gjelder ankebestemmelsene vises til den enkelte forhandlingsbestemmelse og HA (hovedavtalen).~~

~~Forhandlinger skal som hovedregel gjennomføres på vegne av andre. De ulike arbeidstakerorganisasjonene eller de lokale forhandlingssammenslutningene forhandler for sine medlemmer.~~

~~Kvaliteten på forhandlingene er avhengig av et godt forarbeid. Dette betyr bla annet at de faktiske forhold er klarlagt, herunder aktuell forhandlingsbestemmelse, stillings- og persondata.~~

~~Der forhandlinger bygger på vurderinger skal disse være gjennomført i samsvar med utarbeidede retningslinjer og kriterier. Rådmann og enhetslederne utarbeider individuelle vurderinger.~~

~~2.2 Lønnspolitikk i relasjon til personalpolitiske mål~~

~~Lønnspolitikken skal bidra til at Fauske kommune til enhver tid har et personale med vilje og kompetanse til:~~

- ~~å realisere de mål kommunens politiske organ setter~~
- ~~å utvikle en organisasjonskultur som skaper motivasjon og engasjement for kommunens virksomhet, mål og framtid.~~

~~*Delmål:*~~

1. ~~Planlegge og rekruttere slik at personalet i antall og kompetanse er tilpasset det tjenestetilbudet som skal ytes~~
2. ~~Utvikle personalet i samsvar med de kompetansekrav som følger av arbeidsoppgavene~~
3. ~~Lede og organisere arbeidet i samsvar med kommunestyrets forventninger til kommunens ledere~~
4. ~~Oppnå reell likestilling mellom kjønnene.~~
5. ~~Utvikle en organisasjonskultur som utløser engasjement, initiativ og ansvar.~~
6. ~~Kunne tilby arbeidsvilkår som gjør kommunen til en effektiv og attraktiv arbeidsplass.~~

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
- ~~Kompensasjon for særlige belastninger utenom ordinær arbeidstid~~
- 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* ~~å ta utdanning / heve sin kompetanse som igjen øker kvaliteten på tjenestene som skal utføres.~~
- Stimulere til bedre arbeidsmiljø/bedriftskultur

2.3 ~~Lønnsforskjeller~~/Likelønn (flyttet fra 2.5)

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 innplassering 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."

~~En skal ikke forveksle problemene med likelønnsspørsmål og lav representasjon av kvinner i ledende stillinger. Likevel bør kommunen ha som målsetting å legge til rette for å få en jevnere representasjon av begge kjønn i alle typer stillinger bl.a. ved hjelp av karriereplanlegging og bevisst rekruttering.~~

Fra ny Hovedavtales 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 overordnete ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskriminerende arbeidet.

~~Det største likelønnsproblemet ser i dag ut til å ligge i at kvinneyrker er lavere betalt enn yrker dominert av menn selv om det er krav til like lang formell utdanning. Dette er et uttrykk for lavere verdsetting og diskriminering av kvinners arbeid.~~

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 overordnete 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 overordnete. 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 underordnete har særskilt avlønning pga spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

I Fauske kommune gjelder dette f.eks

- *Fagledere med vesentlige arbeidsgiverfunksjoner*

~~HTA`s kap 3 pkt 3.4 ledere:~~
~~3.4.0 Innledende merknader~~

- ~~Lederstrukturen fastsettes lokalt.~~
- ~~Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.~~

- ~~Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2.~~
- ~~Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.~~
- ~~Ved lønnsfastsettelsen tas det hensyn til kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon.~~
- ~~For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap. 3, pkt. 3.4, byttes første siffer i stillingskoden ut med et 9-tall.~~

~~3.4.1 Lederavlønning – toppledere~~

~~Lønn til følgende toppledere fastsettes av kommunen:~~
~~Kommune/fylkeskommune~~
~~Administrasjonssjef/Rådmann~~
~~Assisterende administrasjonssjef/assisterende rådmann~~

~~Toppledere kan bistås av tillitsvalgte eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.~~

~~Lønn til følgende stillinger fastsettes etter forhandlinger:~~
~~Rådmannens toppledergruppe*~~
~~Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen.~~

~~**merknad~~
~~*Med "rådmannens toppledergruppe" forstås kommunalsjef, kommunaldirektører, etatsjef eller ledere på tilsvarende nivå.*~~

~~Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året.~~

~~Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:~~
- ~~Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål~~
- ~~Utøvelse av lederskap~~
- ~~Betydelige organisatoriske endringer~~
- ~~Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft~~

~~Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.~~

~~I henhold til HTA`s bestemmelser i kap. 3, pkt 3.4 skal partene lokalt avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt 3.4.2. Ved uenighet avgjør kommunen innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.~~

~~I Fauske kommune er stillingene plassert som følger:~~
~~3.4.1: kommunalsjefer~~
~~3.4.2: enhetslederstillingene, økonomisjef og personalsjef~~

~~3.4.2~~
~~Lønn fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5 med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlingene bør gjennomføres innen 1.10. hvert år. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:~~

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

~~Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift, jfr. HA, Del A § 6-2. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.~~

~~2.5 Lønnsforskjeller/likelønnsprinsipp~~

~~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."~~

~~En skal ikke forveksle problemene med likelønnsspørsmål og lav representasjon av kvinner i ledende stillinger. Likevel bør kommunen ha som målsetting å legge til rette for å få en jevnere representasjon av begge kjønn i alle typer stillinger bl.a. ved hjelp av karriereplanlegging og bevisst rekruttering. Jfr. Hovedavtalens del B, § 8.~~

~~Det største likelønnsproblemet ser i dag ut til å ligge i at kvinneyrker er lavere betalt enn yrker dominert av menn selv om det er krav til like lang formell utdanning. Dette er et uttrykk for lavere verdsetting og diskriminering av kvinners arbeid.~~

~~2.6 Lokal lønnsfastsettelse og lokale forhandlinger~~

~~Hovedtariffavtalen åpner i større grad enn tidligere for individuell avlønning. (Jfr. pkt.3.3) Lønn skal fastsettes ved tilsetting eller ved forhandlinger med utgangspunkt i vedtatte kriterier og rammer i forhold til aktuelt lønnsnivå. Ved utlysning skal fremkomme lønn etter avtale. Videre fastsettes ny lønn ved bestått videreutdanning som er avtalt med arbeidsgiver.~~

~~2.6.1 Drøftinger og Forhandlinger~~

~~Fauske kommune skal gjennomføre minst en årlig lønnspolitiske drøftelse med arbeidstakerorganisasjonene. Jfr HTA`s kap.3, pkt 3.2.1.~~

~~Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling, bla. Fordelt på kjønn og for også å kunne drøfte likelønn.~~

~~Lokal justering av lønn skal skje i samsvar med HTA forhandlingsbestemmelser og i tråd med retningslinjene i henhold til lokal lønnspolitisk plan. Der hvor aktuelle ansatte ikke er organisert skal aktuelle arbeidstakerorganisasjoner orienteres om resultat av vedtak.~~

~~I vedlegg 3 til HTA fremkommer retningslinjer for prosess som medfører at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.~~

~~Prosessen er dog avhengig av hvilken type forhandling som gjennomføres. Når det gjelder ankebestemmelsene vises til den enkelte forhandlingsbestemmelse og HA (hovedavtalen).~~

~~Forhandlinger skal som hovedregel gjennomføres på vegne av andre. De ulike arbeidstakerorganisasjonene eller de lokale forhandlingssammenslutningene forhandler for sine medlemmer.~~

~~Kvaliteten på forhandlingene er avhengig av et godt forarbeid. Dette betyr bla annet at de faktiske forhold er klarlagt, herunder aktuell forhandlingsbestemmelse, stillings- og persondata. Der forhandlinger bygger på vurderinger skal disse være gjennomført i samsvar med utarbeidede retningslinjer og kriterier. Rådmann og enhetslederne utarbeider individuelle vurderinger.~~

~~2.6.2 Lønnssamtale~~

~~Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnssamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal kunne oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra slike samtaler, disse legges fram for i forbindelse med lokale forhandlinger.
Det er åpnet for at medarbeidersamtaler også kan omhandle lønnsspørsmål. Å gjennomføre medarbeidersamtaler er en viktig del i utøvelse av personalledelse og strategisk ledelse. I følge overordnet HMS-plan skal medarbeidersamtaler gjennomføres minst én gang i året.~~

3. LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN

3.1 Mål

Fauske kommune skal

- Ha en attraktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde arbeidstakere ~~i et allerede konkurrerende marked om arbeidskraften.~~
- ~~Fauske kommune skal~~ Ha en lønnspolitikk som skaper engasjement hos den enkelte ansatte
- Gi den enkelte mulighet for en god og konkurransedyktig lønnsutvikling.
- ~~Fauske kommune skal~~ Ha en lønnspolitikk som skal bidra til å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.

(følgende er flyttet til 2.1)

- ~~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 personalpolitisk virkemiddel for å oppnå~~
  - ~~gode resultater i henhold til vedtatte mål~~
  - ~~effektivitet~~
  - ~~kvalitet på tjenesten~~
  - ~~trivsel og bedre arbeidsmiljø~~
  - ~~engasjement~~

3.2 Kriterier for lønnsfastsettelse

3.2.1 Generelt for kriterier

- ~~I størst mulig grad~~ være objektive
- Relatert til enhetens virkeområde
- Så langt som mulig kunne måles
- ~~Lønnssamtaler etter HTA 3.2.2~~
- 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 veiledende 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.

3.2.2.2 Videreutdanning

Ansatte skal lokalt avlønnes høyere pr år enn stillingens grunnlønnsplassering 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 ~~Stillingens kompleksitet~~: (jfr. 3.2.3 kriterier for lederavlønning)

- ~~Personalansvar~~
- ~~fagansvar~~
- ~~økonomiansvar~~

3.2.2.4 Resultatoppnåelse/innsats:

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

~~3.2.2.5~~

- Kommunikasjonsferdigheter
- ~~Behov for å rekruttere/beholde~~

3.2.2.5 Kriterier for innplassering i avansementsstillinger.(Nytt fra HTA 2010)

- *Lang og god tjeneste skal kunne være grunnlag for å avansere i stillingshierarkiet*
- *Arbeidstakere med spesiell formalkompetanse*

3.2.3 Kriterier for lederavlønning

Lederavlønning må være relatert til spesielle kriterier og til den enkeltes *lederansvar* ~~lederavtale og resultatavtale.~~

- 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 godtgjort gjennom tilleggslønn 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/oppretting 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
- ~~Hovedlærer~~
- Fagansvarlig

3.4 Satsningsområder

Kompetanseutvikling

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

Beholde/rekruttere nødvendig arbeidskraft

- Konkurransedyktig 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.
- NY I HTA 2010 fellesbestemmelsene 2.3.1:
- Det skal utarbeides retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte
- Seniortiltak (jfr. Seniorplan og arbeidstidsavtale undervisningspersonalet)

Ramme for lønnsfastsettelser i Fauske kommune

Trinn	*Stilling*	*Minimumsavlønning*	*Maks avlønning*
Trinn 1	**Rådmann**	**0**	
	Ingen bestemt øvre grense/rekrutteringshensyn. Minimum kr. 50.000 høyere enn høyeste lønte kommunalsjef		
Trinn 2	**Kommunalsjefer**	**kr. 600.000**	
	Kommunalsjef som er stedfortreder for rådmann har minimumsavstand til den andre komm.sjef på kr. 25.000		
Trinn 3	**Seniorrådgiver**	**kr. 450.000**	**kr. 600.000**
	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. 600.000**
	Differensiere ut fra kriterier som utdanning, fagansvar, lederansvar/årsverk, økonomi/budsjett, tverrfaglig samarbeid		
Trinn	*Stilling*	*Minstelønn ved tilsetting*	*Minstelønn etter 10/16/20 år ihht HTA*
Trinn 5	**Fagansvarlige**	**kr. 350.000**	**kr. 440.000**
	Heri inngår bla fagansvarlige for renhold, vedlikehold og drift med utdanning på nivå 2 i hht HTA. Assisterende styrer i barnehage, sykepleier 1 og fagansvarlige for sosial, barnevern og psykiatri vil være høyskoleutdannede på nivå 3 eller 4 i hht HTA. Eventuelle fagansvarlige med mastergrad vil være på nivå 5 i hht HTA.		
Trinn 6	**Fagstilling/høgskolekrav**	**Kr. 321.800**	**kr. 518.000**
	Her inngår stillinger: Med krav til høgskoleutdanning. Med krav om ytterligere spesialutdanning, eks. jordmor, spesialpedagog, spesialsykepleier, tverrfaglig spesialistutdanning. Lærere, adjunkter og lektorer En rekke stillinger i stab/støtte-tjenesten. For enkelte ansatte i stillingskoden 6559 konsulent		
Trinn 7	**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 saksehandler med tilhørende rapporteringsbenevnelse skal minimumsavlønningen være tilsvarende fagarbeider.		
Trinn 8	**Ufaglært**	**Kr. 239.800**	**kr. 311.200**

4. AVSLUTNING (uendret)

Det vesentligste av lønnsutviklingen til kommunale arbeidstakere som er plassert i hht HTA`s kapittel 4, vil fortsatt fastsettes i sentrale forhandlinger. Lokale forhandlinger og lokal lønnsfastsettelse vil være et supplement med utgangspunkt i sentralt bestemt pott.

For ansatte som er plassert i hht HTA`s kap 5 er det kun lokal lønnsfastsettelse og disse ansatte må på ingen måte få lavere lønnsutvikling enn den som forhandles fram sentralt/lokalt for ansatte i kap. 4.

For ledere i kap 3 må lønnsutviklingen minimum være på høyde med høyeste lønnsutvikling for ansatte i kap 4 og 5.

Den lønnspolitiske planen skal være retningsgivende og veiledende for den lokale lønnsfastsettelsen. Planen skal rulleres og harmoniseres med bl.a. sentralt inngåtte tariffavtaler.

Kommunen som arbeidsgiver må i fremtiden bruke lønn aktivt mht å rekruttere og beholde ansatte.