



**Lønnspolitiske retningslinjer
for
Skjervøy kommune**

Innhold

1	Innledning	3
2	Lønn	4
3	Mål for den lokale lønnspolitikken	4
3.1	Kompetanse	4
3.2	Ledere	5
3.3	Rekruttering	6
3.4	Senior tiltak	6
4	Lønnsfastsettelse	6
4.1	Tilsetting	6
4.1.1	Lønnsansiennitet:	6
4.1.2	Sommerjobb:	6
4.2	Skifte av stilling/endring av stilling	7
4.3	Overgang til annen stilling i kommunen	7
5	Forhandlingsbestemmelser	7
5.1	Forhandlingskapitler i hovedtariffavtalen.	7
5.1.1	Stillinger etter HTA kap 3.4.- ledere	7
5.1.2	Stillinger etter HTA kap 4: Stillinger med garantilønn og lønnstillegg for ansienniet.	8
5.1.3	Stillinger etter HTA kapittel 5.	8
5.1.4	Lønnsutvikling for uorganiserte	9
5.1.5	Stillinger der lønnen fastsettes av styringsgrupper	9
5.2	Forhandlingsutvalg	9
5.3	Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3	9
5.4	Forhandlingsbestemmelse kap 5	9
5.5	Forhandlings- og virkningsdato:	9
6	Vedlegg:	11
6.1	Funksjonstillegg	11

1 Innledning

Lønnspolitiske retningslinjer utgjør sammen med permisjonsreglement, kompetanseplaner, arbeidsreglement og økonomiplaner Skjervøy kommunes samla arbeidsgiverpolitikk. Til sammen skal disse uttrykke kommunens målsetninger i forhold til kvalitet på tjenestetilbud, godt arbeidsmiljø, ressursbruk og evne til omstilling.

Kommunesektoren er i endring, og det stilles større krav til hvilke tjenester som skal utføres og ikke minst hvilken kvalitet tjenesten skal ha. Det utarbeides i stadig større grad kvalitetsindikatorer innenfor de ulike tjenesteområdene, og kommunene utfordres på forholdet mellom økonomi og resultat. Gjennom omfattende rapporteringer i KOSTRA og deretter rangeringer gjennom blant anna Kommunebarometeret, settes det fokus på resultat, kommunal styring og utvikling.

Et sentralt punkt når kvaliteten på kommunale tjenester skal vurderes, er **kompetanse**. Det er en samfunnsmessig aksept for at det er sammenheng mellom kvalitet og kompetanse. Relevant kompetanse gir i utgangspunktet et bedre tjenestetilbud. Fokus på kompetanse som grunnlag for resultat, fører til en kamp om kompetansen. Dess smalere fagfeltet er, dess større er konkurransen om arbeidskrafta. I tillegg viser det seg at yngre arbeidstakere unngår stillinger i små kommuner fordi fagmiljøet er for lite. I en liten kommune som Skjervøy er dette merkbart særlig innen områder som ingeniørfaget, økonomi og medisin.

De generelle verdiene lønnsfastsettelsen hviler på, slik som likestilling, kompetanse, tjenestekvalitet og rekruttering, står fast. Disse ligger også i Hovedtariffavtalen. Lokale retningslinjer skal utdype og konkretisere de sentrale lønnspolitiske målsetningene, slik at de kan være til hjelp i det løpende arbeidet med lønnsfastsettelse. Dette gjelder særlig ved tilsetninger, lokale forhandlinger og i enkeltsaker som fremmes underveis. Det er også ønskelig at momenter som naturlig henger sammen med lønnsfastsettelse, innlemmes i planen. Derfor er både forhandlingsutvalg, lønnskapitler og funksjonstillegg tatt med.

Ihht Hovedtariffavtalen, kap 3.2. skal det utarbeides en lokal lønnspolitikk som skal gjøres kjent for alle ansatte. Skjervøy kommune vedtok i 2010 lønnspolitiske retningslinjer, og disse ble revidert i 2017 ved politisk behandling i administrasjonsutvalget i 29.11.2017. I forbindelse med flytting av ledere fra kap 4 til kap 3 i HTA og en gjennomgang av lønsplassering i de ulike kap i HTA gjøres en ny revidering med behandling i administrasjonsutvalget 24.04.2019.

Siste revidering av lønnspolitiske retningslinjene er utarbeidet av:

Helse- og omsorgssjef:	Tommy Hansen
Teknisk sjef:	Kjell Ove Lehne
Fagforbundet, HTV:	Sissel Moksnes
Utdanningsforbundet, HTV:	Håvard Paulsen
Personalsjef (sekretær)	Helene Solvang

2 Lønn

Noen definisjoner av begrep relatert til lønn:

- Minstelønn: lønnplassering ihht Hovedtariffavtalens minstelønssystem
- Kompetansetillegg: lønnstillegg gitt ift dokumentert kompetanse. Tillegget flyter oppå minstelønn
- Funksjonstillegg: lønnstillegg som ikke er personlig, men som gis til ansatte med definerte funksjoner (se vedlegg). Tillegget flyter oppå minstelønn.
- Personlig lønnstillegg – til ansatte som ikke får verken kompetanse- eller funksjonstillegg kan det gis tillegg for nøkkelkompetanse og/eller realkompetanse.
- Grunnlønn: lønn uten tillegg

Alle arbeidstakere har ei grunnlønn. For arbeidstakere i kap 4, unntatt ledere er minstelønn og grunnlønn det samme.

3 Mål for den lokale lønnspolitikken

Skjervøy kommune bygger lønnspolitikken på de overordnede lønnspolitiske retningslinjer fra KS.

Lønnspolitikken skal praktiseres innenfor rammene som til enhver tid er gitt i lover, regler og avtaler gjeldende for det kommunale området. I Hovedtariffavtalen (HTA) kap 3, 4 og 5 ligger grunnlaget for lønnsdannelse og lønnsutvikling i kommunal virksomhet.

Hovedmålet for Skjervøy kommunes lønnspolitikk er å **sikre et kvalitativt godt tjenestetilbud på alle områder**. For å lykkes må Skjervøy kommune:

- Motivere ansatte til relevant kompetanseutvikling (pkt 3.1.)
- Rekruttere og beholde gode ledere (pkt 3.2.)
- Rekruttere og beholde arbeidskraft med etterspurt kompetanse og erfaring (pkt. 3.3.)
- Fremme heltidskultur og jobbe for å redusere uønsket deltid.

Grunnprinsipp for all lønnsvurdering er at lønn skal baseres på kjente vurderingskriterier, slik som stillingstype, utdanningskrav, ansvar og oppgaver. Det er også et kriterium at lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene.

Skjervøy kommunes lønnspolitikk skal ta hensyn til utfordringer knyttet til rekruttering og stabilisering. Lønnsvurdering etter endt prøvetid kan være et tiltak.

Hver virksomhet skal gjennomføre årlige drøftingsmøter med tillitsvalgte angående rekrutteringsbehov og kompetansebehov i virksomheten (jf. HA del C §6).

3.1 Kompetanse

Det skal være en sammenheng mellom arbeidstakers lønnsutvikling og relevant kompetanseutvikling, jfr. Hovedtariffavtalen, kap. 4.2.4: *Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning*. Også Hovedtariffavtalens kap 3.3. understreker betydninga av kompetanse for den enkelte, for kommunen og for lokalsamfunnet.

Skjervøy kommune ønsker å stimulere til kompetanseheving ved at medarbeidere som tar relevant etter- og

videreutdanning gis følgende tillegg:

30 stp. kr. 10.000

60 stp kr 20 000

Det kan i særskilte tilfeller gis tillegg for 15 stp (kr 5000).

I ny fagskolelov fra 01.07.2018 sidestilles fagskolepoeng med studiepoeng. Fagskoleutdanning skal derfor gi samme uttelling som høyskole/universitetsutdanning.

Ansatte som tar fagbrev som helsefagarbeider kan etter plan og avtale få inntil kr 10 000,- ved oppstart og kr 10 000,- ved avslutning av utdanningsløpet (jf. Rekrutterings- og kompetanseplan 2016-2020).

Forutsetning for kompetansetillegg er at utdanninga er relevant og i bruk i nåværende stilling. Behov for slik kompetanseheving skal også være nedfelt i lokale kompetanseplaner og det skal være avklart med etatsleder før utdanningen starter.

Starttidspunkt for utbetaling av kompetansetillegg: 01.01 eller 01.08. Dokumentasjon på gjennomført og bestått eksamen må leveres arbeidsgiver før tillegg kan gis.

Kompetansetillegg gis ikke dersom videreutdanninga utløser endring innenfor kompetanselønssystemet. En adjunkt som tar 30 Sp får 10000 i kompetansetillegg. Hvis vedkommende bygger ut kompetansen med nye 30 sp, vil vedkommende havne på «adjunkt med tilleggsutdanning». Da faller 10 000 bort, men erstattes av ny minstelønn som varierer litt i størrelse i forhold til ansiennitet, men som ligger på rundt 20000 (+/-)

Kompetansetillegg flyter oppå grunnlønn.

Tillegg for ledere vurderes ut fra et helhetlig perspektiv hvor også relevant kompetanseheving kan være en faktor.

3.2 Ledere

Ledere har en krevende jobb. De skal sørge for at tjenestetilbudet har god kvalitet, at medarbeiderne gis rom og utfordringer for å yte sitt beste, at virksomheten driver økonomisk forsvarlig og at virksomheten holder takt med stadige krav til endringer og omstillinger. Det er derfor viktig at Skjervøy kommune gjennom sin lønnspolitikk motiverer ansatte til å ta på seg lederoppgaver.

Ved fastsettelse av lønn for ledere gjelder følgende kriterier:

En leder skal som hovedregel tjene mer enn dem han/hun er satt til å lede. Unntak kan gjelde når en ansatt har spesialkompetanse vedkommende får lønnsmessig uttelling for.

Andre kriterier for fastsettelse av lederlønn:

- antallet ansatte en er satt til å lede,
- kompleksitet i arbeidsoppgaver og personal (ulike yrkesgrupper),
- krav til utviklingsarbeid,
- ledelseskompetanse,
- budsjettansvar,
- ressursdisponering,
- kontroll og resultatoppgjør for andre ansatte.

Det er ved tilsetting og ved lokale forhandlinger kriteriene for lederlønn for denne gruppa benyttes.

3.3 Rekruttering

Lønn kan anvendes for å beholde og rekruttere kompetanse som kommunen har behov for. I enkelte yrkesgrupper, særlig innenfor høgere utdanning, er det rift om kompetente arbeidstakere som ønsker å arbeide i små kommuner og små fagmiljø. I slike tilfeller kan det ved tilsetting være nødvendig å gjøre særskilt vurdering av lønnstilbud, slik at det er konkurransedyktig i forhold til det regionale arbeidsmarkedet.

Erfaring tilsier at det også kan være vanskelig å holde på dyktige medarbeidere i nøkkelstillinger. Også i slike tilfeller kan det forhandles om endring i lønn.

Når det gjelder rekruttering av arbeidstakere på fagarbeidernivå, ønsker Skjervøy kommune å fortsette ei offensiv linje mht inntak av nye lærlinger hvert år. Det er vedtatt at Skjervøy kommune skal ha 12 lærlinger hvert år (kommunestyrevedtak 46/17). Lærlinger i siste halvår av sin læretid kan tilsettes i fast stilling med forbehold om autorisasjon/godkjent fagbrev.

Lønnsforhandlinger for å rekruttere eller beholde arbeidstakere kan ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud blir endelig resultatet, jfr Hovedtariffavtalen, 4.2.3

3.4 Senior tiltak

Det gis et tillegg på kr 2000,- i 100% stilling pr år for ansatte fra de fyller 60 år. Tillegget reduserer tilsvarende stillingsprosent ved mindre enn 100% stilling. Tillegget gis ikke til lærere som fyller 60 år, da de har redusert arbeidstid med 27,5 timer pr årsverk jf. Særavtale SFS 2213- Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring.

4 Lønnsfastsettelse

Lokal lønnsfastsettelse er aktuelt ved:

4.1 Tilsetting

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysning, der det skal framgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale og ut i fra bestemmelsene i HTA. For tilsettinger innen kap 4 danner minstelønnstabellen grunnlag for lønnsfastsettelse. Stillingens ansvars- og funksjonsområde skal være vurdert før utlysning og arbeidstakerens kompetanse skal være vurdert før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner i forhold til stillingens innhold vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

Myndighet til å vurdere lønn ved tiltredelse, utover bruk av Hovedtariffavtalens lønnsstiger etter ansiennitet, drøftes mellom etatsleder og Rådmann.

4.1.1 Lønnsansiennitet:

For en nyutdannet sykepleier/vernepleier gis det minimum 6 års ansiennitet

For en nyutdannet barnehagelærer/førskolelærer gis det minimum 6 års ansiennitet.

4.1.2 Sommerjobb:

1. Sykepleierstudenter/vernepleierstudenter etter fullført 1. studieår lønnes de i kap 4 minstelønn (uten krav til side 6

særskilt utdanning) med 8 års ansiennitet. Samme avlønning gjelder for deltidsstudier ved fullført 1. og 2. år.

2. Sykepleiestudenter/vernepleierstudenter som har gjennomført to år av studiet avlønnes som helsefagarbeider med faktisk ansiennitet.

3. Lønns plassering skjer etter grunnlønnsplassering for helsefagarbeider.

4.2 Skifte av stilling/endring av stilling

Når en arbeidstaker får vesentlige endringer i stillinga si i forhold til ansvarsområde, personal, fagfelt o.a., kan arbeidstaker be om ei lønnsvurdering. Arbeidstakere som er organisert bør gå gjennom tillitsvalgt for å be om en lønnsutviklingssamtale etter HTA 3.2.2. Lønnskrav skal fortrinnsvis fremmes gjennom tillitsvalgt, som forhandler på vegne av arbeidstaker.

4.3 Overgang til annen stilling i kommunen

Ved overgang til annen stilling (ved søknad) gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommendes lønn i tidligere stilling, men mindre det gjelder tilsvarende stilling. Arbeidstakere som går over til lavere lønna stilling, vil vanligvis ikke beholde sin tidligere stillings lønn. Unntak gjelder ved omplassering på grunn av overtallighet.

5 Forhandlingsbestemmelser

I Skjervøy kommune gjelder disse bestemmelsene for lønnsforhandlinger. Bestemmelsene tar utgangspunkt i HTA og HA.

5.1 Forhandlingskapitler i hovedtariffavtalen.

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse. Hvert andre år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger senere i året, og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i kapittel 3 og kapittel 5.

5.1.1 Stillinger etter HTA kap 3.4.- ledere

5.1.1.1 Kap 3.4.1.: Ledere på etatsnivå og rådmann

Ei politisk valgt gruppe på tre formannskapsmedlemmer leder lønnsforhandlingene med rådmannen. Rådmann kan la seg bistå av tillitsvalgt.

Rådmannen forhandler lønn med ledere på etatsledernivå med virkningsdato 01.05. Dette gjelder etatsledere, økonomisjef og personalsjef. Disse kan la seg bistå av tillitsvalgte.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandling for lederne, kan ikke tvisten ankes. Arbeidsgivers tilbud skal da vedtas.

5.1.1.2 Kap 3.4.2: Virksomhetsleder

I følge HTA omfatter dette kapittelet lønn til virksomhetsledere som i sin stilling innehar delegert budsjett, økonomi og personalansvar. Skjervøy kommune legger hovedvekt på personalansvar av et visst omfang hvor ledere som har minimum 5 årsverk i virksomhet.

I Skjervøy kommune omfattes følgende ledere av kap. 3.4.2:

- Rektorer.
- Styrene i barnehagene.
- Virksomhetsledere for institusjonsbasert- og hjemmebasert omsorg samt virksomhetsleder for TU-tjenesten.
- Virksomhetsledere for anleggsseksjonen og kommunale formålsbygg.

5.1.1.3 Kap 3.4.3: Leder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert økonomi, budsjett eller personalansvar.

Skjervøy kommune legger hovedvekt på personalansvar av et visst omfang hvor ledere som har minimum 5 årsverk i virksomhet.

I Skjervøy kommune omfattes følgende ledere av kap. 3.4.3

- Inspektører skolene
- Avdelingsledere ved institusjonsbasert, hjemmebasert og TU tjenesten
- Ledende renholder

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.2/3.4.3.

Ledere i kap 3.4 har ikke rett til overtidsbetaling jf. Arbeidsmiljølovens §10-12 og HTA §6 punkt 6.3. I henhold til punkt 6.3 kan det tilstås inntil 10 fridager som fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie alternativt tas ut tilsvarende dagslønner.

5.1.1.4 Kap 3.5 hovedtillitsvalgt

Avlønnning av hovedtillitsvalgt følger HTA kap 3.5

5.1.2 Stillinger etter HTA kap 4: Stillinger med garantilønn og lønnstillegg for ansiennet.

For kap 4 foregår lønnsforhandlingene i de sentrale tariffoppgjørene. Det kan vedtas at deler av et lønnsoppgjør skal skje på kommunenivå. Det blir da gjennomført lokale forhandlinger innen 1. oktober det aktuelle året.

5.1.3 Stillinger etter HTA kapittel 5.

Kapittel 5 gir bestemmelser om avlønnning for følgende aktuelle grupper: ingeniører, jordmor, lege, rådgiver, psykolog. Arbeidstaker skal ha høyere akademisk utdanning ved stillingskode 8530 rådgiver eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5. Utlysningsteksten med krav til kompetanse vil være avgjørende for om en ansatt plasseres inn i dette kapittelet.

Stillinger som har et særlig uavhengig ansvarsfelt som feks næringskonsulent, innkjøpsjef og interkommunal IT-leder lønnes i kap 5 kode 8530 Rådgiver. Det forutsettes at den ansatte har høyere akademisk utdanning.

Det er årlige lokale forhandlinger hvor det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon herunder økonomi og krav til effektivitet.

5.1.4 Lønnsutvikling for uorganiserte

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger, slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av tilsatte.

5.1.5 Stillinger der lønnen fastsettes av styringsgrupper

Kommunen kan ha ansatte der lønnen fastsettes av styringsgrupper. Dette gjelder interkommunale stillinger. Disse ansatte skal ikke plasseres i kap 4. Stillingens karakter vil avgjøre om de skal plasseres i kap 3 eller 5.

5.2 Forhandlingsutvalg

Lokale forhandlinger for kap 3.4.2 og 3.4.3, 4 og 5 gjennomføres av et administrativt utvalg bestående av rådmann, helse- og omsorgssjef og kultur- og undervisningssjef. De ulike organisasjonene møter med hver sin forhåndsinnmeldte forhandlingsdelegasjon på tre. Dersom en arbeidstakerorganisasjonen ikke har lokal tillitsvalgte, bør det gis fullmakt til en tillitsvalgt i en annen kommune om å føre forhandlinger.

5.3 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3

Oppnås ikke enighet avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift (jfr. Hovedavtalens del A § 6.2). Forhandlingene bør gjennomføres innen 01.10. hvert år med virkningsdato 01.05. dersom annet ikke er avtalt lokalt.

5.4 Forhandlingsbestemmelse kap 5

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd etter Hovedavtalen del A § 6-2. Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2 tredje ledd. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

5.5 Forhandlings- og virkningsdato:

Forhandlings- og virkningsdato for forhandlinger etter kap.4. blir fastsatt av sentrale parter. Årlige forhandlinger etter kap.3 og 5 blir gjennomført samtidig eller umiddelbart etter kap.4. forhandlingene. Ellers gjennomføres de årlige forhandlingene for kap.3 og 5 i løpet av høsten. Dersom ikke annet er fastsatt i HTA, settes

virkningspunkt til samme dato som for kap.4.

6 Vedlegg:

6.1 Funksjonstillegg

Ansatte med visse funksjoner har faste tillegg til grunnlønn. Slike tillegg følger funksjon, ikke person. Noen få tillegg er sentralt bestemt (kr 12000 til rådgiver i grunnskole og kr 10 000 til kontaktlærer, grunnskole.) Andre tillegg er forhandlet fram i lokale forhandlinger.

Oversikt over funksjonstillegg (inkl sentrale tillegg) pr 01.11.17 (etter lokale forhandlinger 2017):

	Skjervøy ungdomsskole:	Skjervøy barneskole:
Spesial pedagogikk		8000,-
Regning		6800,-
Tekstil forming (5-7)		5200,-
Sløyd/forming (5-7)		5200,-
Kunst og håndverk (1-4)		5200,-
Norsk		5200,-
Kunst /sløyd/ tekstil	8000,-	
Hjemmeside/arkiv/foto	6800,-	
Mediateket		6000,-
Kontaktlærer	26 800,-	29 600,-
Rådgiver	17000,-	
Kroppspø. samlingsstyrer	7200,-	8000,-
Musikk samlingsstyrer	7200,-	3200,-
Naturfag samlingsstyrer	6000,-	5200,-
Mat og helse samlingsstyrer	8000,-	4000,-
IKT	5800,-	4200,-
AV-utstyr	8800,-	6800,-
Mediateket		6000,-
Teamleder	5000,-	
Baseleder, For klasse 1-4 og 5-7. (2 stk)		7400 pr baseleder

Ped.leder, barnehagene	25 000,-
Ped.leder barnehage på disp	17 000,-
Styrer 2 barnehager	5 000,-

HTV, Utdanningsforbundet	11400,-
Vaktmestre og renholdere i fast stilling	7000,-
Medisinansvar	2000/2500
Ubekvemstillegg, sykepleiere	20 000,-
Rekrutteringstillegg vernepleiere	30 000,-
Tillegg 3- delt turnus, sykepleier	20 000,-
Veiledning, lærlinger	3000,-
Tillegg nattevakt på fast eller kontrakt	10 kr pr timer
Plasstillitsvalgt for Fagforbundet	4800,-
AKAN kontakt	2400,-
Verneombud organisert i Fagforbundet	2400,-
Hovedtillitsvalgt NSF	4800,-
Hovedverneombud	4800,-
Seniortillegg for de over 60 år i 100% stilling	2000,-

Bonusordning for sommerjobb i pleie og omsorg (ikke miljøarbeider):

4 uker	kr 4000
5 uker	kr 5000
6 uker	kr 6000
7 uker	kr 10 000
8 uker	kr 14 000

Det forutsettes at man jobber sammenhengende i tildelt stilling uten fravær i perioden.