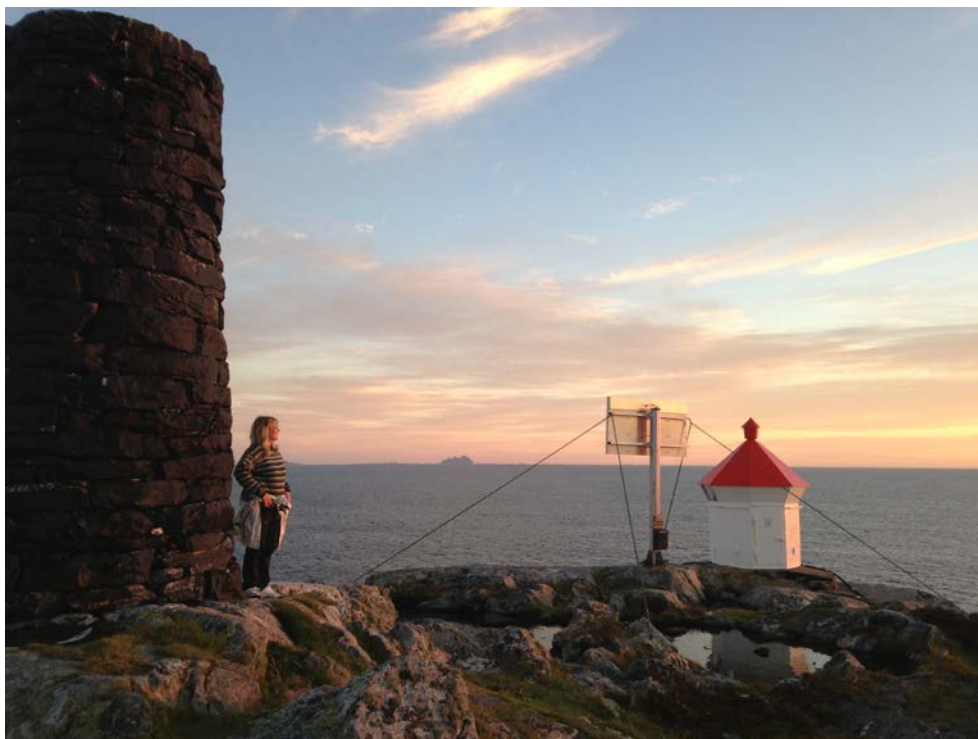




RØDØY KOMMUNE



- LØNNSPOLITISK PLAN -

Vedtatt i Rødøy kommunestyre 10.12.08, sak 089/2008

Revidert:

- k-sak 74/2009, 16.12.2009
- k-sak 35/2014, 17.06.2014
- k-sak 74/2018, 13.12.2018

1 INNLEDNING

Lønnspolitiske retningslinjer er et viktig dokument for fastsetting av kommunens lønnspolitikk, og som et personalpolitisk virkemiddel. Utgangspunktet er de sentrale avtaler og lovverk, og ut fra de utfordringer i forhold til rekruttering, kompetanseutvikling og å beholde kvalifisert arbeidskraft som vi særlig har i Rødøy kommune, skal vi finne de prinsipper og virkemiddel som skal ligge til grunn for vår politikk.

Planen skal være retningsgivende for kommunens lønnsfastsetting, både ved tilsetninger og ved lokale forhandlinger.

I sentrale avtaler er det ved flere oppgjør lagt føringer for at den lokale lønnspolitikken skal være en viktig del av oppgjøret, bl.a. ved at det er avsatt en relativt stor pott som fordeles etter lokale forhandlinger. Det sentrale lønnsystemet er også et minstelønnsystem, slik at arbeidsgiverne står fritt til å utforme avtaler ut over dette. Lønn vil være en viktig del for motivasjon til innsats og utvikling for de ansatte.

Med en stram kommuneøkonomi vil kostnaden ved ansatte utgjøre en vesentlig del av kommunens totale budsjett. Det vil derfor være svært viktig at personalet til enhver tid er motiverte og har rett kompetanse til de oppgavene som skal utføres. Videre vil effektivitet, og evne til utvikling og nytenkning være viktig.

1.1 En lønnspolitisk plan skal

- vise hvilke strategier og prinsipper som ligger til grunn ved lønnsfastsetting
- gi rammer for lokal lønnspolitikk
- være rammeplan, med mulighet for individuelle avtaler, enten på stillinger, grupper eller personer
- være en del av en helhetlig personalpolitikk
- stimulere til læring og kompetanseutvikling gjennom eget arbeid, og gjennom faglig oppdatering

2 MÅL FOR RØDØY KOMMUNE SIN LØNNSPOLITIKK

Rødøy kommune skal ha en helhetlig personalpolitikk.

Rødøy kommune skal ha et kyndig og serviceinnstilt personale som gir befolkningen tjenester av høy kvalitet. Kommunen skal som arbeidsgiver tilrettelegge for utvikling og nyskaping. Vi skal tilby en lønn som sikrer rekruttering, og være konkurransedyktig for å beholde kvalifisert arbeidskraft. Det skal være likelønn mellom kjønnene.

Utfordringer:

- Rekruttere kvalifiserte og motiverte medarbeidere
- Beholde motiverte og kompetente arbeidstakere
- Tilby konkurransedyktig lønn
- Tilby mulighet for å bygge opp kompetanse
- Gi gode karrieremuligheter
- Legge til rette for å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i jobb

3 PRINSIPPER OG STRATEGI FOR LØNNFASTSETTING

Lønn fastsettes ved tilsetting av det organ som er delegert myndighet for tilsetting. Ved lokale forhandlinger er det forhandlingsutvalget som er delegert myndighet for arbeidsgiver.

3.1 Kriterier for fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår ved tilsetting

- Utgangspunktet vil være utlysningstekst, HTA og de sentrale lønns- og stillingsbestemmelser som framgår av denne.
- Lønn skal fastsettes etter det arbeids- og ansvarsområde som gjelder for stillingen.
- Arbeidstakere med særlig kompetanse kan lønns plasseres høyere enn minstenorm for stillingen. Lang kommunal ansiennitet kan også ha betydning.
- Yrkesgrupper eller stillinger som har vært særlig vanskelig å rekruttere til, kan gis ekstra tillegg (må vurderes i hvert enkelt tilfelle).
- Tillegg for funksjoner og lignende skal beløpsfestes, slik at de ved senere justeringer "flyter oppå".
- Det bør tilstrebes likelønn for sammenlignbare stillinger, for stillinger på samme nivå og med samme utdanningskrav.

3.2 Ledere

Arbeidstakere i ledende stillinger skal i utgangspunktet ligge høyere enn dem de er satt til å lede. Som hovedregel skal det være en differanse på minst kr. 20.000 i årslønn. Unntak kan være dersom enkeltarbeidstakere i sektoren er spesielt høyt plassert som følge av spesialkompetanse.

For ledere vil Rødøy kommune ha følgende inndeling, jfr HTA kap. 3.4.0:

- Rådmann er øverste administrative leder.
- Etatslederne og økonomisjef plasseres etter kap 3.4.1.
- Avdelingsledere for kommunens institusjoner, rektorer, ledere i andre kommunale virksomheter, plasseres i kap 4B og 4C.

4 KRITERIER FOR LØNNSVURDERINGER VED LOKALE FORHANDLINGER

Ved lønnsvurderingen skal det blant annet tas hensyn til endringer i

- Stillingens kompleksitet
- Den ansattes kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Resultatoppnåelse

Nærmeste leder har vurderingskompetansen, og skal gi innspill videre til forhandlingsutvalget.

4.1 Stillingens kompleksitet

Alle ansatte som ikke har lederavtale, skal ha en stillingsbeskrivelse.

Stillingsbeskrivelse eller lederavtale vil blant annet være et viktig grunnlag for vurdering av stillingens kompleksitet.

4.2 Kompetanse

Når ansatte tar kompetansegivende utdanning, skal det vurderes om det skal gi lønnsøkning. Vurderingen skjer etter følgende kriterier:

- Om utdanningen er relevant i forhold til stillingen
- Om utdanningen er etterspurt/ønsket av arbeidsgiver
- Om vedkommende bruker kompetansen i utførelse av arbeidsoppgavene
- Om vedkommende tidligere har fått lønnsuttelling for lignende kompetanse

Tillegg i årslønn gis for tilsvarende 3 mnd, 6 mnd eller 12 mnd fulltidsstudium:

- 3 mnd: kr. 5.000,-
- 6 mnd: kr. 10.000,-
- 12 mnd: kr. 20.000,-

Dokumentasjon på fullført studium må framlegges.

Det kan også etter vurdering gis tillegg for realkompetanse av betydning for stillingen.

4.3 Ansvar, innsats og resultatopnåelse

4.3.1 Ansvar

Det forventes at arbeidstakere viser evne og vilje til å påta seg nye oppgaver innenfor stillingens ansvars- og funksjonsområde, og at de viser ansvar for faglig og personlig egenutvikling innenfor de ressurser og rammer som arbeidsgiveren gir.

4.3.2 Arbeidsinnsats

Arbeidstakerne må kunne bruke sin kompetanse og erfaring innenfor sitt ansvars- og funksjonsområde. Det blir forventet selvstendig og målrettet innsats. Pålagte oppgaver skal gjennomføres innen fastsatt frist. Arbeidstiden skal utnyttes effektivt.

4.3.3 Initiativ og omstilling

Initiativ som bidrar til å forenkle og effektivisere eksisterende rutiner og arbeidsoperasjoner skal verdsettes. Det blir forventet at arbeidstakerne tilpasser seg endringer i den teknologiske og organisatoriske utviklingen. Det forutsettes at arbeidsgiver tilrettelegger for utvikling og læring.

4.3.4 Samarbeidsevne

Arbeidstakerne må kunne samarbeide om gode løsninger uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger. Arbeidstakerne må kunne dele sin kunnskap med kollegaer og andre samarbeidspartnere.

4.3.5 Lojalitet

Det blir forventet at arbeidstakerne:

- følger gjeldende lover, avtaler og kommunens egne reglement og retningslinjer
- innretter seg etter politiske vedtak og administrative beslutninger
- melder fra til sin nærmeste leder om eventuelle endringer i forutsetningene for å gi gode og effektive tjenester
- arbeider for å oppfylle vedtatt budsjett og økonomiplan

4.3.6 Krav til ledere

Ledere må i tillegg til de generelle krav som gjelder for alle arbeidstakere

- motivere og bidra til utvikling av sine medarbeidere i tråd med kommunens visjon og verdier
- etablere og utvikle samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning
- ha fokus på forebygging av sykefravær
- organisere og fordele arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt
- planlegge og lede aktivitetene i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og kommuneplan
- opptre synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver
- være lojal ovenfor politiske prosesser og vedtak
- etablere god dialog med tillitsvalgte
- kunne lovverket, avtaleverket og tariffbestemmelsene

5 VIRKEMIDDEL UT OVER LØNN SOM KAN BENYTTES

I forbindelse med tilsetting eller ved særlige forhandlinger kan det være aktuelt å benytte andre virkemiddel for å få rekruttert til en stilling. Jfr HTA kap 4A.3. Det vil her bli å betrakte som en del av en lønnsavtale eller tilsetningsavtale. Dette kan være

- Ekstragoder som bolig (subsidiert), barnehageplass, ekstra fritid/ferie
- Tilbud om kompetanseoppbygging
- Dekning av flyttekostnader
- Permisjon med lønn
- Tilrettelegging av arbeidstid
- Ekstra lønnsansiennitet

6 SENIORPOLITISKE TILTAK

Seniorene utgjør en viktig ressurs for kommunen og for den enkelte arbeidsplass. For å beholde seniorene i arbeid, og for å unngå unødig slitasje på den enkelte arbeidstaker, vil kommunen ha særlige virkemidler rettet mot disse, jf HTA pkt 3.2.3 om seniorpolitiske tiltak.

Tiltakene iverksettes etter individuelle avtaler, ut fra tiltakslisten nedenfor.

Elementene vil være: Ekstra fridager/fritid, ekstra lønn, redusert arbeidstid med lønnskompensasjon, justering av arbeidsoppgaver, faglige tilbud. Avtalene vil bygge på den vedtatte tiltaksliste, og noen av tiltakene vil kunne kombineres. Det skal også legges til rette for å kombinere pensjon og arbeid.

Følgende tiltak kan iverksettes:

Tiltak etter disse punkt tilbys arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold jf. HTA § 1, og gjelder fra fylte 60 år og til arbeidsforhold opphører.

Samtlige tiltak gjelder som opplistet for fulltidsansatte, og gis forholdsmessig etter stillingsstørrelse til deltidsansatte. Lønnstillegg er oppgitt i årsbeløp for full stilling.

- a) **Ved fylte 60 år:** Lønnstillegg kr. 5.000,-
Ved fylte 61 år: Lønnstillegg kr. 5.000,-

b) **Ved fylte 62 år:**

Inntil tre tiltak kan kombineres, og iverksettes etter inngåelse av Senioravtale med den enkelte ansatte. Kostnader for virkemidler under dette punkt, skal ikke overstige 1/2 G (folketrygdens grunnbeløp).

- Inntil fem ekstra fridager pr. år, som kan tas ut samlet eller dag for dag
- Tilpasset arbeidstid, herunder mulighet for redusert omfang av nattarbeid og redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Eventuell redusert arbeidstid skal tas ut daglig eller ukentlig, og kan ikke samles opp for å tas ut som hele fridager. For undervisningspersonell må redusert arbeidstid legges til tidspunkt for redusert undervisningstid etter SFS 2213
- Inntil kr. 40 000,- til disposisjon for avlastningshjelp, frikjøp av helge- og/eller nattvakter eller andre tiltak på arbeidsplassen
- Mulighet for faglige tilbud
- Tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidsplass
- Lønnstillegg inntil kr. 20.000,-

Senioravtale inngås for ett år av gangen, og reforhandles innenfor de til enhver tid vedtatte rammer for seniorpolitiske tiltak.

Merknad: Ved reforhandling av senioravtaler som er inngått med kostnadsramme 1 G, vil kostnadsramme 1/2 G gjelde for den reforhandlede avtalen.

c) **Ved fylte 65 år:**

Mulighet for ytterligere fem fridager pr. år.