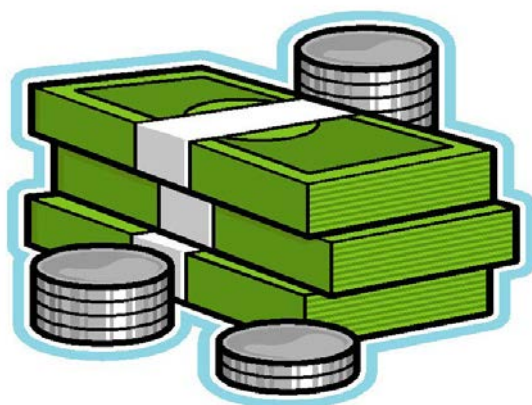


Lønnspolitisk plan
for
Kåfjord kommune
2017 – 2019



Vedtatt i Administrasjonsutvalget 15.09.2017- sak 5/17

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	4
1.1 Mål for den lokale lønnspolitikken	4
1.2 FORHANDLINGSUTVALG.....	5
2. LØNNSPLASSERING VED NYE ANSETTELSESR.....	5
3. FORHANDLINGSKAPITLER.....	5
4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE	6
4.1 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1	6
4.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1	6
4.1.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.1.....	6
4.2 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2/3.4.3.....	6
4.2.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.2	7
4.2.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2.....	7
4.3 Lederkompensasjon.....	7
5. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4.....	7
5.1 Sentrale lønns og stillingsbestemmelser	7
5.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4	8
5.2 Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4.....	8
5.2.1 Lokale forhandlinger (4.2.1)	8
5.2.2 Særskilte forhandlinger (4.2.2).....	9
5.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere (4.2.3).....	9
5.2.4 Kompetanse (4.2.4)	9
6. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5.....	9
6.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5.....	10
6.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5	10
6.2.1 Årlig lønnsforhandling (5.1).....	10
6.2.2 Annen lønnsregulering (5.2).....	10
7. LØNSSVURDERING	10
7.1 Stillingens kompleksitet	11
7.2 Kompetanse og praktisk yrkeserfaring	11
7.2.1 Ansvar	11
7.2.2 Arbeidsinnsats	11
7.2.3 Initiativ og omstilling	12

7.2.4	Samarbeidsevne.....	12
7.2.5	Lojalitet	12
7.3	Krav til ledere	12
8.	KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING	12
8.1	Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning	12
8.2	Uttelling for kompetanse	13
8.3	Avansementstillinger	13
8.3.1	Benevnelse og lønnsfastsetting i avansementstilling.....	14
8.4	Lærlinger.....	14
9.	ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNSFASTSETTELSE	14
9.1	Åpenbare skjevheter.....	14
9.2	Markedsmessige forhold	14
9.3	Sammenlignbare stillinger	15
10.	Funksjonstillegg.....	15
11.	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUSERING	15
11.1	Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling.....	15
11.2	Ferie/ferievikariat.....	16
11.3	Konstituering	16
12.	SENIORPOLITIKK	16
13.	OMPLASSERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING.....	16
13.1	Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen	16
14.	LOKALE FORHANDLINGER – PROSEDYRER OG VERKTØY	16
14.1	God forhandlingsskikk	17
14.2	Lønnspolitisk drøftingsmøte.....	17
14.3	Hensynet til uorganiserte	17
14.4	Fortrolig informasjon – etikk.....	17
15.	FORMIDLING AV RESULTAT AV LØNNSFORHANDLINGEN.....	18
15.1	Lønnsamtaler	18

1. INNLEDNING

Av Hovedtariffavtalen følger at lønssystemet i kommunal sektor forutsetter en lokal lønnspolitikk. Den lokale lønnspolitikken skal gjenspeile og beskrive virkemidler og insentiver som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger og hvorledes dette skjer. Videre bør lokal lønnspolitikk ikke isoleres til å rettes mot lokale forhandlinger alene, men bør også fokusere på bruk av lønn i forhold til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Lønnspolitikken er ett av flere viktige virkemidler i arbeidsgiverpolitikken til Kåfjord kommune, og må utformes og virke sammen med andre personalpolitiske virkemidler.

Lønnspolitikken skal støtte opp under organisasjonens arbeid med å nå ønskede mål, og være et strategisk instrument, både på kort og lang sikt.

Lønnspolitisk plan for Kåfjord kommune rulleres hvert andre år, eller ved behov.

Organisasjonen er i stadig forandring, og krav til endring og fleksibilitet hos alle ansatte vil være en normalsituasjon. Således vil dette ligge innenfor hver enkelt stillings oppgave- og ansvarsramme.

Kåfjord kommune sin lønnspolitiske strategi skal:

- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- Gi administrasjonen og forhandlingsutvalget retningslinjer og føringer for de konkrete prioriteringene som må gjøres
- Gi grunnlag for dialog med arbeidstakerorganisasjonene om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- Utvikles i fellesskap med arbeidstakerorganisasjonene
- Være kjent, tydelig og kommunisert i organisasjonen

1.1 Mål for den lokale lønnspolitikken

Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens oppgaver og ansvar, og som gjør kommunens tjenesteproduksjon og utvikling mulig. Lønnspolitikken skal også bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Kåfjord kommune til en attraktiv arbeidsgiver for både gamle og nye medarbeidere.

Lønnspolitikken er en del av Kåfjord kommunes samlede arbeidsgiverpolitikk og er forankret i følgende kriterier:

- Kåfjord kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse
- Lønn vurdert etter innsats og resultat skal baseres på kjente vurderingskriterier (jfr. pkt. 7)
- Lønn skal stå i forhold til utdanningskrav, ansvar, oppgaver og realkompetanse
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn behandles likt i vurdering av lønn og avansement

Lønnspolitikken utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved ansettelser og gjennom lokale lønnsforhandlinger i henhold til Hovedtariffavtalens bestemmelser.

1.2 FORHANDLINGSUTVALG

Det administrative forhandlingsutvalget består av 3 etatsledere, og utpekes av rådmannen.

Det politiske forhandlingsutvalget på 3 personer velges av kommunestyret. Dette utvalget fastsetter lønn for rådmannen og er forhandlingsorgan for etatslederne. Det politiske forhandlingsutvalget avgjør saker der det administrative forhandlingsutvalget er inhabil.

Lønns- og personalavdelingen fungerer som sekretariat for begge utvalgene.

2. LØNNSPLASSERING VED NYE ANSETTELSER

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysning, der det skal fremgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale og ut fra bestemmelsene i HTA.

Det utarbeides ansettelseskontrakter som inneholder kontaktinformasjon om nærmeste pårørende. Introduksjonsmappe sendes sammen med ansettelseskontrakten

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 **er delegert til etatsleder** og må ses i sammenheng med eget budsjett.

For avlønning av studenter gjelder egne avtaler. Det er inngått følgende protokoll for avlønning av sykepleiestudenter;

1. Sykepleiestudenter som har gjennomført to år av studiet avlønnes som hjelpepleiere.
2. Lønns plassering skjer etter grunnlønnsplassering for hjelpepleiere, stillingskode 7076.

3. FORHANDLINGSKAPITLER

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.

4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE

For rådmannen og ledere som inngår i rådmannens ledergruppe gjelder HTA kapittel 3.4.

Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. Ved lønnsfastsettelse tas det hensyn til kommunens totale situasjon.

Ledere omfattet av kapittel 3.4.1 og 3.4.2/3.4.3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

4.1 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1

Rådmannens lønn fastsettes av politisk forhandlingsutvalg med virkningsdato 01.01.

Kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning for etatsledere med virkningsdato 01.05:

- Ass. rådmann
- Etatsledere

4.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1

For disse stillingene fastsettes/forhandles lønn lokalt, og grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål og styringssystem
- Utøvelse av lederskap og personalforvaltning
- Oppnådde økonomiske resultat i hht. budsjett og økonomiplan
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.1.

4.1.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.1

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

4.2 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2/3.4.3

Kapittel 3.4.2/3.4.3 gir bestemmelser om avlønning for ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar

I Kåfjord kommune omfattes følgende ledere av kap. 3.4.2:

- Virksomhetsledere/rektorer for kombinerte barne- og ungdomsskoler.
- Styrene i barnehagene
- Virksomhetsledere for institusjonsbasert- og hjemmebasert omsorg samt virksomhetsleder for PU-tjenesten.

I Kåfjord kommune omfattes følgende øvrige ledere av 3.4.3:

Ledere som i sin stilling har delegert budsjett-, økonomi **eller** personalansvar.

- Avdelingsledere drift og utvikling
- Leder språksenteret
- Kjøkkensjef
- Biblioteksjef
- Leder servicekontoret
- Leder kommunekassa
- Leder barnevern
- Leder helsestasjon
- Leder barneskole

4.2.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.2/3.4.3

Ved lokale forhandlinger etter HTA 3.4.2 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål og styringssystem
- Utøvelse av lederskap og personalforvaltning
- Oppnådde økonomiske resultat i hht. budsjett og økonomiplan
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

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

4.2.2 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.

4.3 Lederkompensasjon

Stillinger som defineres som **særlig uavhengig stilling** med et helhetlig Lederansvar kan innvilges kompensasjon på inntil 10 fridager pr. år som kompensasjon for unntak for overtidsbestemmelsene i hht. drøfting. Alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner, jfr. HTA kap. 1, § 6.3 4. ledd.

5. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

Hovedtariffavtalen gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende kapittel 4 – gruppe 1 og gruppe 2. Stillinger som inngår i dette kapittelet har minstelønnsnivåer og får sin generelle lønnsutvikling ivaretatt gjennom sentrale lønnsforhandlinger.

5.1 Sentrale lønns og stillingsbestemmelser

Ved sentrale oppgjør blir det fastsatt et minstelønnsnivå for ansatte i kapittel 4.

Minstelønn blir fastsatt etter ansiennitetsstige 0 –2- 4 –6- 8 – 10 og 16 år.

Kapittel 4.1 har minstelønnsnivå for 2 lønnsgrupper.

Gruppe 1 angir minstelønn for følgende stillingsgrupper:

- Stillinger uten særskilt krav om utdanning
- Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende fagarbeiderstillinger
- Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning

Gruppe 2 angir minstelønn for følgende stillingsgrupper:

- Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning
- Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning
- Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning
- Lektor og Stillinger med krav om mastergrad.
- Lektor med tilleggsutdanning

Andre grupper

Det vises til Hovedtariffavtalens kapittel 4 for gjeldende bestemmelser for fysioterapeuter i turnus og unge arbeidstakere.

5.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4

Ved lokal lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende:

- Stillings kompleksitet
- Den enkelte ansattes kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Resultatopptjening

5.2 Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4

Forhandlingsbestemmelsene i kapittel 4.2 gjelder stillinger i kapittel 4.1

5.2.1 Lokale forhandlinger (4.2.1)

Til lokale forhandlinger i kapittel 4 blir det avsatt en sentralt avtalt pott. Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av disse forhandlingene.

Oppnås det ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter anbefaler fornyet lokal behandling eller definere endelig løsning på tvisten. Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3.

Hvis en hel gruppe arbeidstakere tilhørende kapittel 4.1 er blitt løftet i lokale forhandlinger og det fremgår tydelig av protokollen at det gjelder hele gruppen, tilbys samme lønn ved ansettelse av arbeidstakere som tilhører samme gruppe.

5.2.2 Særskilte forhandlinger (4.2.2)

Partene kan bli enige om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- Det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2

5.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere (4.2.3)

I de tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, kan det forhandles om endret lønnsplassering for den enkelte arbeidstaker.

Ved slike forhandlinger er det ikke ankerett. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas som det endelige resultatet.

5.2.4 Kompetanse (4.2.4)

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøfting mellom de berørte parter. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

5.2.5 Særskilte forhandlinger etter HTA kap. 4.2, pkt. 4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4 gjennomføres i februar, juni og oktober hvert år.

6. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

Kapittel 5 gir bestemmelser om avlønning for bl.a. følgende grupper:

- Ingeniør
- Jordmor
- Lege
- Rådgiver
- Psykolog

I henhold til Hovedtariffavtalen forutsettes det etter 01.05.08 at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning ved plassering i stillingskode 8530 Rådgiver eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

6.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5

Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende:

- Stillingens kompleksitet
- Den enkelte ansattes:
 - Kompetanse
 - Ansvar
 - Innsats
 - Resultatoppnåelse
- Behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere
- Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.
- Det skal være naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

6.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5

For stillinger i HTA kapittel 5 skjer all lønnsdannelse lokalt.

6.2.1 Årlig lønnsforhandling (5.1)

Ved den årlige lønnsreguleringen etter 5.1 skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres før 01.10 hvert år.

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.

6.2.2 Annen lønnsregulering (5.2)

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over det som følger av punkt 5.2.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøfting mellom de berørte parter. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

7. LØNSSVURDERING

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Arbeidsgiver må tydeliggjøre hvilke mål som skal oppnås, og hver enkelt ansatt vil da kunne påvirke sin egen lønn gjennom innsats og resultater.

I tillegg til sentrale føringer vektlegges følgende ved lønnsforhandlinger:

- Stillingens kompleksitet
- Kompetanse
- Personlige egenskaper

7.1 Stillingens kompleksitet

Stillingens kompleksitet er den delen av stillingen som avspeiler stillingens ansvar, oppgaver, krav til kvalifikasjoner m.v.

Stillingsbeskrivelse kan bli utarbeidet for spesielle stillinger og er en beskrivelse av hvilke hovedansvarsområder og oppgaver som skal ligge til stillingen samt kompetansekrav som er nødvendig for å utføre oppgavene.

Stillingsbeskrivelser kan brukes på følgende måte:

- Stillingsbeskrivelser gjennomgås ved oppfølgingsamtaler i prøvetid.
- Etter prøvetid skal stillingsbeskrivelsen oppdateres når situasjonen krever det.
- Stillingsbeskrivelser vil også kunne benyttes i forbindelse med lønnsforhandlinger, karriereplanlegging og omstilling.

Arbeidsgivers styringsrett legges til grunn ved endring av oppgaver og stillingsbeskrivelse.

7.2 Kompetanse og praktisk yrkeserfaring.

Kompetansekravet skal i stillingsannonsen og i stillingsbeskrivelsen være definert som et krav eller ønske i forhold til den aktuelle stillingen. Kompetanse blir vurdert ved ansettelse.

Utdanning/etterutdanning skal være relevant for stillingen for å gi uttelling i form av lønn. Relevant realkompetanse kan også vektlegges i denne sammenheng.

Det gis ikke eget kompetansetillegg for ledere, da lederlønninger vurderes ut fra et helhetlig perspektiv og i henhold til evt. lederavtale.

Stillingsinnehaverens ferdigheter, innsats, resultatoppnåelse med videre skal vurderes.

7.2.1 Ansvar

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

7.2.2 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.

7.2.3 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.

7.2.4 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.

7.2.5 Lojalitet

Det blir forventet at arbeidstakerne:

- a) følger gjeldende lover, avtaler og kommunens egne reglement og retningslinjer
- b) innretter seg etter politiske vedtak og administrative beslutninger
- c) melder fra til sin nærmeste leder om eventuelle endringer i forutsetningene for å gi gode og effektive tjenester
- d) arbeider for å oppfylle vedtatt budsjett og økonomiplan.
- e) følger Kåfjord kommunens verdiplattform og vær varsom plakat.

Listen over er ikke uttømmende. Det forutsettes stor grad av ferdighet på mer enn ett av disse områdene for at det skal gi uttelling i form av lønn.

7.3 Krav til ledere

I tillegg til de generelle krav som gjelder for alle arbeidstakere, gjelder følgende for ledere, jfr. evt. lederavtaler og Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Ledere må kunne:

- a) Motivere og bidra til utvikling av sine medarbeidere i tråd med kommunens visjon og verdier
- b) Etablere og utvikle samarbeid som bygger på åpenhet, lojalitet, tillit og medvirkning
- c) Aktivt forebygge sykefravær og følge opp sykemeldte medarbeidere
- d) Organisere og fordele arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt
- e) Planlegge og lede aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan, kommuneplan og sektorplan
- f) Opptre synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt være lojal ovenfor politiske prosesser og vedtak
- g) Etablere god dialog med tillitsvalgte, og de må kunne lovverket, avtaleverket og tariffbestemmelsene

8. KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING

Kompetanseutvikling i form av etter-/videreutdanning tas opp i ordinære lønnsforhandlinger og/eller i 4.2.4 forhandlinger for stillinger tilhørende kapittel 4/kap.5.

8.1 Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning

I enheter der det er utarbeidet kompetanseplaner skal uttelling for etter-/utdanning være i henhold til disse.

Vurderingen skjer etter følgende kriterier:

- Om utdanningen er relevant i forhold til stilling
- Om det er utdanning som er etterspurt/ønsket av arbeidsgiver
- Om vedkommende bruker kompetansen i utførelse av stillingen
- Om vedkommende tidligere har fått lønnsuttelling for en lignende kompetanse skal det ikke gis på nytt
- Vurdering vil også innbefatte en drøfting av jobbutførelsen og anvendelse av kompetanse

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger

8.2 Uttelling for kompetanse

Kompetanse:	Beskrivelse:	Kr.:
Relevant videreutdanning tatt ved høyskole, universitet eller annen godkjent utdanningsinstitusjon	60 studiepoeng eller tilsvarende	20.000
	45 studiepoeng eller tilsvarende	15.000
	30 studiepoeng eller tilsvarende	10.000
	15 studiepoeng eller tilsvarende	5.000
Relevante kurs/opplæring og relevant realkompetanse*/ realkompetanse samisk		5.000

Det er en forutsetning at arbeidstaker stiller sin kompetanse til disposisjon for arbeidsgiver.

*Realkompetanse defineres som kunnskaper søkeren har fått gjennom yrkespraksis, organisasjonsarbeid, utdanning (formell kompetanse) eller på annen måte.

Realkompetanse vil i denne sammenheng være summen av de kunnskaper, ferdigheter, holdninger og den innsikt en person utviser i sin stilling i kommunen. Vurderingen vil gjelde realkompetanse som er tilegnet etter tiltredelse i stillingen.

Gjennom en helhetlig vurdering og uttalelse fra leder skal søkerens kvalifikasjoner vurderes i forhold til ovennevnte. Det gis ikke uttelling for realkompetanse alene. Det vil bli vurdert i hvert enkelt tilfelle om realkompetanse sammen med kurs/opplæring skal gis som et kompetansetillegg i henhold til punkt 8.2 eller vurderes i lokal lønnsforhandling.

Vurdering av realkompetanse gjelder som hovedregel for stillinger der det ikke stilles krav til høgskole- og/eller universitetsutdanning.

8.3 Avansementstillinger

Bruk av avansementstillinger kan vurderes i spesielle tilfeller der kompetansekravene er oppfylt og der det i tillegg kan vises til en annen jobbutførelse og jobbinnhold enn hva som normalt forventes i stillingen.

Avansementstillinger kan gjøres gjeldende for stillinger som tilhører Hovedtariffavtalens kapittel 4 og skal skje innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser og stillingsregulativ.

Overgang til avansementstilling tas opp og vurderes i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

8.3.1 Benevnelse og lønnsfastsetting i avansementstilling

Rapporteringsbenevnelse:

- Ved overgang til avansementstilling benyttes Hovedtariffavtalens stillingskoder og rapporteringsbenevnelser, jf. HTA Vedlegg 1.

Lønnsfastsetting:

- Lønnsfastsetting følger uttelling for kompetanse. Det gis ikke tillegg utover dette.

8.4 Lærlinger: Det gis et trekkfritt stipend på kr. 10.000,00 til lærlinger etter 1 år, og utbetales etter fullført 1. år. For lærlinger etter vekslingsmodellen utbetales et trekkfritt stipend på kr. 10.000,00 etter fullført 1 1/2 år.

8.5 Bindingstid hjemles i HTA kap. 1, § 14, pkt. 14.3 og begrenses til maks. 2 år. Grunnlaget for bindingstiden er beregning av Kåfjord kommunes direkte og indirekte kostnader til opplæringen/ etter- og videreutdanningen.

Bindingstiden inngås med den enkelte ansatte og fastsettes etter følgende skala;

1 år binding ved kommunal kostnad fra kr. 0- kr. 100.000

2 år binding ved kommunal kostnad fra kr. 100.000->

Dersom arbeidstaker slutter før bindingstida er utgått skal utgiftene forholdsmessig tilbakebetales til arbeidsgiver. Det er utarbeidet et standard skjema for avtale om bindingstid. Vedlikehold av nødvendig kompetanse omfattes ikke av bindingstid.

8.6 Unge arbeidstakere under 18 år som innehar ekte vikariat avlønnes i henhold til minsteavlønning for assistenter.

9. ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNSFASTSETTELSE

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og sammenlignbare stillinger.

9.1 Åpenbare skjevheter

Åpenbare skjevheter kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse, eller mellom grupper av ansatte.

9.2 Markedsmessige forhold

Avhengig av markedet vil det i noen tilfeller være ansatte eller grupper av ansatte som må lønnes høyere for at kommunen skal kunne konkurrere med det private næringslivet eller andre offentlige institusjoner.

Ansatte i universitets-, høyskole- og fagarbeidergruppene i kap. 4 godskrives med 6 års lønnsansiennitet ved tiltredelse, og følger øvrig ansiennitetsberegning.

Det tilstås et lokalt lønnstillegg på kr. 25.000,00 pr. år for sykepleiere som arbeider i pleie-/omsorg i ordinær turnusplan.

Ekstra lønnskompensasjon for ansatte i PRO-tjenesten som tar ekstra helgevakter under avvikling av hovedferie;

Kr. 800,00 pr. ekstravakt for assistenter

Kr. 1.300,00 pr. ekstravakt for hjelpepleier-/fagarbeiderstillinger

Kr. 1.700,00 pr. ekstravakt for stillinger f.o.m. høyskolegruppen

Det gis et tillegg på 50% av satsene ved langvakter

Lønnskompensasjonen knyttes til helgene fra fredag morgen kl. 07.30 (gjelder langvakter) til mandag morgen kl. 07.45 (gjelder langvakter) og gjelder under avvikling av hovedferien på inntil 8 uker. Tillegget utbetales til fast ansatte og øvrige ansatte som er omfattet av Hovedtariffavtalens kap 1, § 1, pkt. 1.1. **Utbetalingen forutsetter at det ikke er fravær i ordinær helgevakt i hht. oppsatt turnusplan.**

9.3 Sammenlignbare stillinger

Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av lønsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse.

10. Funksjonstillegg

En funksjon defineres som en tidsbegrenset og ekstraordinær oppgave som ikke naturlig hører til den stillingen man skal ivareta.

- Funksjonstillegg skal kun benyttes unntaksvis og avgrenses i tid.
- Funksjonsoppgaver og tillegg kan opprettes etter forhandlinger mellom partene. Oppnås ikke enighet skal arbeidsgivers avgjørelse gjelde.

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjoner- og godtgjørelse gjelder arbeidsgivers siste tilbud.

11. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste, jf Hovedtariffavtalen kap. 1 § 13, pkt. 13.1

11.1 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

11.2 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

11.3 Konstituering

Ved konstituering i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

12. SENIORPOLITIKK

Det vises til gjeldende seniorpolitiske plan.

13. OMPLOSSERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING

Ved omplassering på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakers forhold, skal arbeidstaker beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning, jfr HTA kap.1, § 3, pkt. 3.4.1.

13.1 Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen

Ved overgang til annen stilling i kommunen, kan det ved søknad gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommende sin lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling.

Arbeidstakere som etter avtale med kommunen går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen, j.fr HTA kap.1, § 3, pkt. 3.4.2.

Ledere som etter avtale går ut av lederfunksjonen skal ikke beholde lederkode. Prinsipielt skal alle som etter avtale går ut av sin opprinnelige stilling få vurdert sin lønn på nytt ut fra den nye stillingens kompleksitet, ansvar og hva man hadde i tidligere stilling. Det skal også tas hensyn til opparbeidet kompetanse, erfaring og hvor lenge man har vært i stillingen.

Lønnsutvikling i den nye stillingen ivaretas gjennom sentrale og lokale forhandlinger.

14. LOKALE FORHANDLINGER – PROSEDYRER OG VERKTØY

Arbeidsgiver har ansvar for å foreta lønnsvurdering av alle ansatte uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Arbeidstakere har kun anledning til å fremme krav om å forhandle om lønn dersom de er fagorganisert. Slikt krav skal fremmes gjennom den arbeidstakerorganisasjon de er medlem av. Lønnsforhandlinger skal foregå mellom den som er delegert

forhandlingsansvaret og den ansattes tillitsvalgt, med mindre partene har blitt enige om noe annet.

Tillitsvalgt eller personer som selv er tilknyttet en organisasjon som ikke har noen lokal representant, kan enten velge å la seg representere av en annen organisasjons tillitsvalgt eller benytte seg av egen organisasjons sentrale ledd.

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg har ansvar for planlegging av forhandlingene i samråd med organisasjonene.

Kåfjord kommune praktiserer det prinsipp at ingen forhandler lønn for seg selv, med mindre dette er avtalt på forhånd med arbeidsgivers forhandlingspart.

14.1 God forhandlingsskikk

Kåfjord kommune følger vedlegg 3 i HTA om "Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk". Nærmere presisering av prosedyrene er gitt i vedlegg 3 i HTA.

14.2 Lønnspolitisk drøftingsmøte

Drøftingsmøtene er hjemlet i avtaleverket. Følgende saker skal tas opp:

- Grunnlaget for forhandlingene – sentrale føringer og anbefalinger, virkningstidspunkt
- Lokale føringer
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Lokal lønnspolitikk og kriterier
- Lønnspolitiske hensyn, herunder vurderinger om det er grunnlag for spesielle prioriteringer.
- Gjennomføring av forhandlingene, framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat
- De økonomiske rammer og pottberegning, lønnsstatistikk etc.
- Avklare om organisasjonene vil benytte hovedsammenslutningsmodellen
- Valg av tvisteløsning
- Hvem som omfattes av forhandlingene
- Forholdet til uorganiserte

14.3 Hensynet til uorganiserte

Arbeidstaker er selv ansvarlig for å fremme krav ved lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver har ansvar for å se til at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning er sikret en lønnsutvikling.

14.4 Fortrolig informasjon – etikk

All informasjon rundt de lokale forhandlinger skal være ryddig både for medarbeidere, organisasjonene og arbeidsgiver.

Ved forhandlingene gjelder taushetsplikt, det vil si at vurderinger som kommer fram før, under og etter forhandlingene ikke skal bringes videre.

Resultatet av forhandlingene skal verken bekjentgjøres eller iverksettes før det foreligger signerte protokoller mellom partene.

15. FORMIDLING AV RESULTAT AV LØNNSFORHANDLINGEN

Det er den enkelte leders plikt å informere sine medarbeidere om resultatet.

15.1 Lønnssamtaler

Hovedtariffavtalens bestemmelser legges til grunn og betyr at alle ansatte i kap. 3.4 og kap. 5 som ber om det, gis tilbud om å få gjennomført en lønnsamtale med arbeidsgiver. I tillegg kan ansatte i alle kapitler be om lønnsamtale etter HTA kapittel 3, pkt. 3.2.2, med begrunnelse i manglende lønnsutvikling.

Forventinger til lønn, samt mulighetene og kravene for å innfri dem skal være tema mellom leder og medarbeider i en kontinuerlig prosess, i utviklingssamtaler eller medarbeidersamtaler. Målet med samtalen er at arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap skal diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det er en forutsetning at ledere er kjent med og følger Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsforhandlinger/-reguleringer og vår lokale lønnspolitikk.