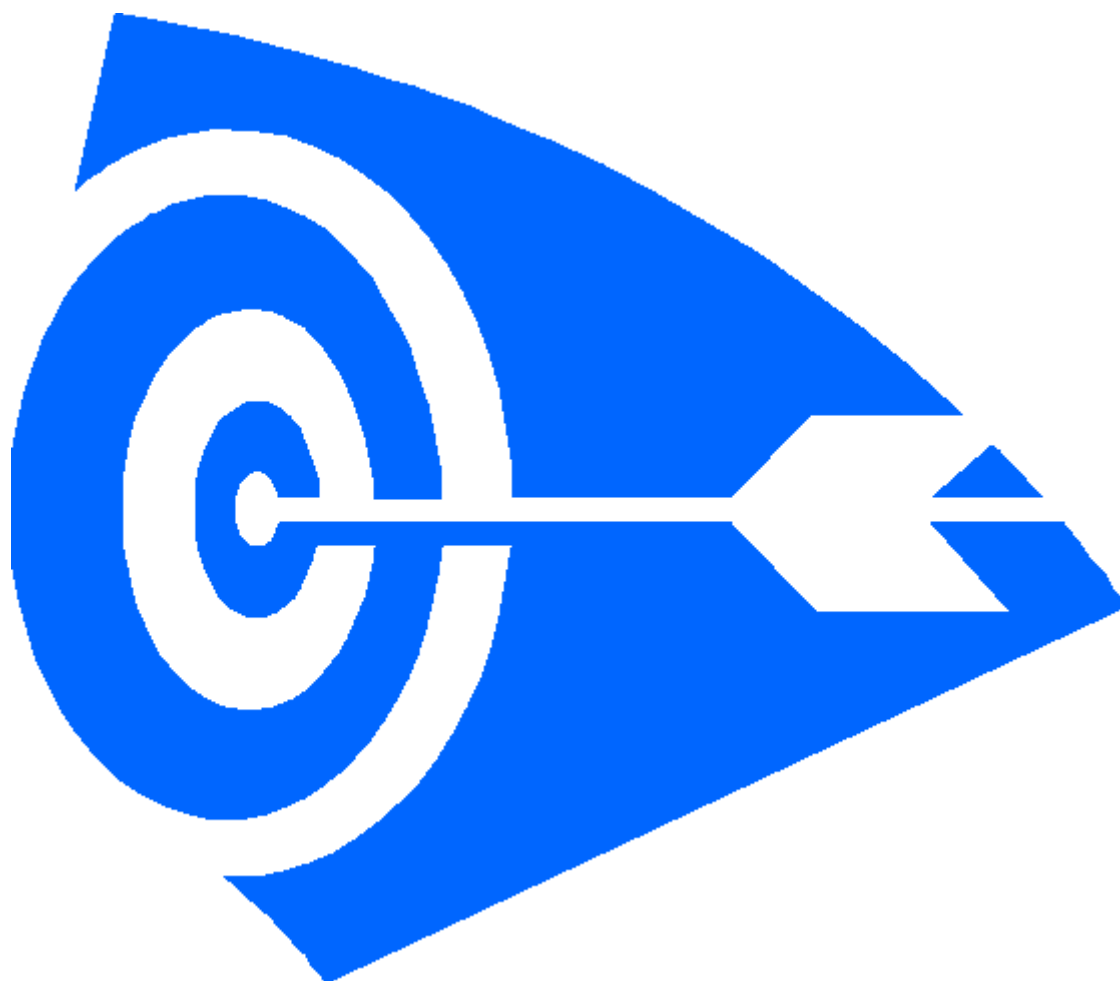


LØNNSPOLITISK PLAN FOR VÆRØY KOMMUNE



Vedtatt av Kommunestyret

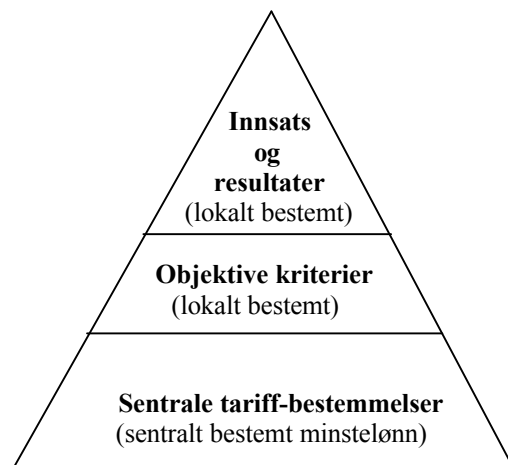
Kapittel 1: Overordnede mål og prinsipper

1.1: Hovedmål

Hovedmål for lønnspolitikken i Værøy kommune er at:

- Alle ansatte i 100 % stilling skal ha en lønn å leve av.
- Lønn skal være ett av flere virkemidler for til enhver tid å ha et tilstrekkelig antall kvalifisert personale slik at tjenesteproduksjonen overfor innbyggerne i Værøy kommune sikres og videreutvikles.
- Lønn virker rettferdig og stimulerende på arbeidsmiljøet.
- Lønn er basert på kjente kriterier og prinsipper.
- Lønn motiverer de ansatte til kompetanseutvikling.
- Lønn motiverer de ansatte til økt innsats og prestasjoner.
- Like lønnsutviklingsmuligheter sikres for kvinner og menn.
- Alle bestemmelser i dette dokumentene gjelder også for uorganiserte.

1.2: Overordnede prinsipper for lokal lønnsdannelse i Værøy kommune



Dette er en generell modell for lønnsdannelse. Den skal forstås slik at man i lønnsdannelsen begynner nederst og "arbeider" seg oppover. Den skal også i prinsippet forstås slik at den forholdsmessige del av totallønnen minker jo høyere man kommer i trekanten.

I "bunn" ligger de sentrale tariffbestemmelser. Disse vil bestemme det aller meste av lønsplasseringen. Disse framgår direkte av den til enhver gjeldende hovedtariffavtale.

Neste trinn er de øvrige såkalte "objektive kriteriene". Disse er avtalt lokalt. Med begrepet "objektive kriterier" menes at disse er ikke knyttet til den enkeltes arbeidsutførelse. De styrende prinsippene for disse bestemmelsene framgår av kapittel 2. De detaljerte bestemmelsene slik de er blitt utviklet over tid gjennom lokale lønnsforhandlinger, framgår av vedlegg 1.

Når det gjelder det øverste feltet i modellen, lønn etter innsats og resultater, så skal dette ikke benyttes i Værøy kommune før det er utarbeidet omforente kriterier for bruk av dette kriteriet.

Kapittel 2: Objektive lokale kriterier

2.1: Ansatte som lønnes etter HTA kap. 4

Alle lokale tillegg etter dette kapittelet kommer alltid på toppen av årslønn slik at det ikke ”spises opp” av senere sentrale lønnstillegg.

Disse lokale tilleggene framgår av vedlegg 1.

Med virkning fra (dato) gjelder følgende:

- Disse lokale bestemmelsene er blitt innført ved lokale forhandlinger etter HTA kap. 4. Bestemmelsene gjelder også mellom lokale lønnsforhandlinger etter HTA. Evt. endringer av disse lokale lønnstilleggene kan avtales ved framtidige lokale forhandlinger etter HTA kap. 4.
- Disse lokale bestemmelsene gjelder også ved tilsetting.
- De lokale minstelønnsbestemmelsene i dette kapitlet gjelder for alle former for midlertidige tilsetninger, også ferievikarer og sykevikarer.

2.2: Ansatte som lønnes etter HTA kap. 5

Tilsatte som får lønn fastsatt kun lokalt (kap. 5 i HTA) skal ikke lønnes lavere enn tilsvarende stillinger som har sentralt fastsatt minstelønn (kap. 4 i HTA). De skal også sikres minimum samme lønnsutvikling over tid som ansatte som lønnes etter kap. 4 i HTA.

2.3: Ansatte som lønnes etter HTA kap. 3.4.

Rådmann og assisterende rådmann lønnes etter HTA kapittel 3.4.1, mens følgende ledere lønnes etter kapittel 3.4.2.:

- rektor
- barnehagestyrer
- pleie- og omsorgssjef
- teknisk sjef

Tilsatte som får lønn etter kapittel 3.4 skal ikke få en dårligere lønnsutvikling enn øvrige ansatte i kommunen. Som et minimum skal årslønnen derfor årlig reguleres tilsvarende i % som stillingene i kapittel 4 på landsnivå. Dette gjøres etterskuddsvis pr. 01.01. året etter.

For øvrig legges følgende prinsipper til grunn for lederlønningene:

- Rådmannen skal til enhver tid lønnes høyere enn ordinær lønn for alle øvrige ledere i kapittel 3.4.
- Evt. lønnsforskjeller skal være basert på følgende objektive kriterier:
 - Antall ansatte/ årsverk
 - Størrelsen på budsjetttrammen/ brutto budsjett (samlede utgifter og inntekter)
 - Spesielle oppgaver hvor ikke andre virksomhetsledere har tilsvarende oppgaver

- Kompensasjon for arbeid utenom ordinær arbeidstid innarbeides i ordinær lønn for alle lederne.

2.4: Seniortiltak

Det er en viktig målsetting for Værøy kommune å beholde arbeidstakere etter fylte 62 år. Dette skyldes problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

Det skal utarbeides egne retningslinjer for kommunens seniorpolitikk og i den forbindelse kan lønnstillegg være ett av flere aktuelle virkemidler.

2.5: Likestilling

Værøy kommune og de ansattes organisasjoner skal ha sin oppmerksomhet særlig rettet mot å unngå ulik avlønning som skyldes arbeidstakerens kjønn i sammenlignbare stillinger.

Kapittel 3: Lokale organer for lønnsfastsettelse

Lønn fastsettes kun i de tilfeller og av de organer som framgår av dette kapitlet.

3.1: Ved tilsetting

- Kommunestyret tilsetter rådmann.
- Øvrige tilsettinger er delegert til rådmannen
- Rådmannen tilsetter enhetsledere
- Øvrige tilsettinger er delegert fra rådmannen til enhetsledere

Tilsettingsmyndighet fastsetter lønn, men dette er også et moment som skal være gjenstand for organisasjonenes medbestemmelse etter avtaleverket.

4.2: Ved forhandlinger

- Formannskapet velger et politisk forhandlingsutvalg bestående av minst 3 medlemmer som gjennomfører lønnsforhandlinger for alle lederstillinger i HTA kapittel 3.4. Medlemmene velges blant formannskapets medlemmer/ varamedlemmer. Dette forhandlingsutvalget gis også fullmakt til å godkjenne forhandlingsresultatet.
- Rådmannen gjennomfører alle andre lokale lønnsforhandlinger på vegne av Værøy kommune. Protokoller skal godkjennes av Formannskapet. Protokoller fra forhandlinger om fordeling av sentralt fastsatt lokal forhandlingspott, jfr. HTA kap. 4.A.1, trenger ikke å godkjennes av Formannskapet.