



Innhold

1.	INNLEDNING	3
2.	OPPBYGGING AV LØNNSYSTEMET	3
2.1	HTA kapittel 3.4 – Ledere	3
2.2	HTA kapittel 4	3
2.3	HTA kapittel 5	4
3.	LOKAL LØNNSFASTSETTELSE	4
3.1	Lokal lønnsfastsettelse for ledere i HTA kapittel 3.4.	5
3.2	Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i HTA kapittel 4	5
3.3	Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i HTA kapittel 5	6
4.	BESKRIVELSE AV NÅVÆRENDE LOKALE LØNNSPOLITIKK	6
4.1	Grunnlønn (lokal minstelønn)	6
4.2	Funksjonstillegg	6
4.3	Kompetansetillegg	6
5.	LØNNSPOLITISKE MÅL	6
6.	LØNNSPOLITISKE KRITERIER	7
7.	GJENNOMFØRING AV LOKALE LØNNFORHANDLINGER	8

VEDLEGG:

1. Oversikt over funksjonstillegg
2. Oversikt over gjeldende særavtaler

1. INNLEDNING

Hovedtariffavtalen regulerer forhold knyttet til lønn og gjelder for en periode på to år om gangen. Nåværende hovedtariffavtale gjelder for 01.05.16 – 30.04.18.

I hovedtariffavtalen står det at lønnsystemet forutsetter lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Det må være en sammenheng mellom kommunens mål og den lokale lønnspolitikken, og det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Innen arbeidsgiverpolitikken er det utarbeidet følgende plan:

- Lønnspolitiskplan

Den lønnspolitiske planen angir mål for lønnspolitikken, kort beskrivelse av det lokale lønnsystemet og kriterier for lønnsfastsettelse. Det vises ellers til HTA sine bestemmelser i kap. 3, 4 og 5 som omhandler de sentrale bestemmelser og føringer for lønn og lønnsfastsettelse. Lønnspolitiskplan gjelder for perioden 2014 - 2018 og vil evalueres/rulleres nå i forbindelse med ny hovedtariffavtale gjeldende fra 01.05.16. Planen vedtas av administrasjonsutvalget.

2. OPPBYGGING AV LØNNSSYSTEMET

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5, regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse. Hvert 2. 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 HTA kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i HTA kapittel 3 og kapittel 5. Sistnevnte grupper får ingen sentrale tillegg, da lønnsdannelse for disse fastsettes lokalt.

2.1 HTA kapittel 3.4 – Ledere

HTA kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning for kommunens toppledere (rådmann og kommunalsjefer).

HTA kapittel 3.4.2 gir vilkår for avlønning av ledere som rapporterer til kommunens toppledere og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar (tjenesteledere).

HTA kapittel 3.4.3 kom inn som et nytt kapittel i Hovedtariffavtalen gjeldende fra og med 01.05.16. Her plasseres ledere som har delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar. Det er foretatt en gjennomgang av hele organisasjonen og de som har delegert personalansvar er plassert her. Plasseringen gjelder fra og med 1. januar 2017.

I HTA kapittel 3 er det ingen avtalt pott.

2.2 HTA kapittel 4

I hovedsak er det pr. dato, ansatte som er organisert i arbeidstakerorganisasjoner innen

sammenslutningene LO kommune, Unio, YS K og Akademikerne som kommer inn under HTA kapittel 4, på bakgrunn av vedkommende stillingskode.

Ved sentrale oppgjør blir det fastsatt et minstelønnsnivå for ansatte i HTA kapittel 4. Minstelønn blir fastsatt etter ansiennitetsstige 0 – 4 – 8 – 10 og 16 år.

HTA Kapittel 4 B har minstelønnsnivå for fem lønnsgrupper:

- A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning
- B: Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå
- C: Stillinger med krav om høyskoleutdanning
- D: Stillinger med krav om høyskoleutd. med ytterligere spesialutdanning
- E: Stillinger med krav om mastergrad

HTA Kapittel 4 C angir minstelønn for undervisningspersonale i skolen etter følgende fem grupper:

- 1: Lærer
- 2: Adjunkt
- 3: Adjunkt med tilleggsutdanning
- 4: Lektor
- 5: Lektor med tilleggsutdanning

Fra og med 1. august 2017 skal disse kapitlene samordnes til ett og får da følgende lønnsgrupper:

- A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning
- B: Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå
- C: Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning
- C: Lærer og stillinger med krav om 3-årig
- D: Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig universitets-/høyskoleutdanning
- E: Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig universitets-/høyskoleutdanning
- F: Lektor og stillinger med krav om mastergrad
- G: Lektor med tilleggsutdanning

Ved lokale forhandlinger i HTA kapittel 4 er det avsatt en avtalt pott.

2.3 HTA kapittel 5

I hovedsak er det ansatte innen akademikergruppene som kommer inn under dette kapittelet. Som ledere i HTA kapittel 3 får heller ikke disse lønnstillegg i sentrale oppgjør, slik at all lønnsfastsettelse for denne gruppen skjer lokalt. I kapittel 5 er det ingen avtalt pott.

3. LOKAL LØNNFASTSETTELSE

Lokale forhandlinger omfatter de som er ansatt pr. 1. mai. Ansatte som er ansatt i året forhandlingene foregår, og med lønn i årets kroner vil ikke bli omfatta av forhandlingene. Dette skal i så fall fremgå av tilsettingsbrevet og vil kun gjelde i HTA kap. 3 og 5.

Uorganiserte har ingen forhandlingsrett, men er med i lokale lønnsforhandlinger/lønnsregulering tom arbeidsgivers 1. tilbud.

3.1 Lokal lønnsfastsettelse for ledere i HTA kapittel 3.4

Ledere i disse gruppene får ingen tillegg ved sentrale oppgjør slik at all lønnsfastsettelse skjer lokalt. Lønn blir fastsatt ved ansettelse og blir regulert i henhold til hovedtariffavtalens bestemmelser. Ved lønnsfastsettelsen skal det tas hensyn til kommunens totale økonomiske situasjon. Avlønning for ledere skal vurderes/forhandles om en gang pr. år.

Toppledergruppen (rådmannsledelsen)

Ved vurdering av lønn etter HTA 3.4.1 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

- Oppnådde resultater i forhold til inngått lederavtale
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Ledere på nivået under toppledergruppen (tjenesteledere)

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

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

Ledere på nivået under tjenestelederne (avdelingsledere)

Ved lokale forhandlinger etter HTA 3.4.3 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

- Endret ansvarsområde
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

3.2 Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i HTA kapittel 4

Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i kapittel 4 skjer ved ansettelse og på grunnlag av hovedtariffavtalens bestemmelser, gjennom:

- Kapittel 4.2.1 Lokale forhandlinger
- Kapittel 4.2.2 Særskilte forhandlinger
- Kapittel 4.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere
- Kapittel 4.2.4 Kompetanse

Ansatte i kapittel 4 kan aldri avlønnes lavere enn det sentralt fastsatte minstelønnsnivået.

Lokale forhandlinger:

Som nevnt i punkt 2 blir det bestemt som en del av det sentrale lønnsoppgjøret om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger, og hvor stor den eventuelt skal være. De sentrale parter fastsetter også virkningstidspunktet for lokale forhandlinger, og tidspunkt for når disse skal være sluttført. Oppnås ikke enighet kan saken ankes til et sentralt ankeutvalg.

3.3 Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i HTA kapittel 5

Som for ledere i HTA kapittel 3.4 er det ingen sentralt fastsatt lønn for denne gruppen, og det er heller ingen avtalt pott til lokale forhandlinger. All lønnsfastsettelse skjer lokalt ved ansettelse og på grunnlag av hovedtariffavtalens bestemmelser gjennom:

Kapittel 5.1 Årlig lønnsregulering

Kapittel 5.2 Annen lønnsregulering

4. BESKRIVELSE AV NÅVÆRENDE LOKALE LØNNSPOLITIKK

I Ringebu kommune føres lønnsforhandlinger på rådmannsnivå, med sekretærbistand fra Fellestjenesten. Unntatt når det gjelder rådmannsstillingen, hvor forhandlingsutvalget består av ordfører og en fra opposisjonen.

4.1 Grunnlønn (lokal minstelønn)

Settes ut fra ansiennitet i henhold til minstelønnstabellen for de i kap. 4. For ansatte i kap. 3 og 5 etter lønnsfastsetting ved tilsetting og senere forhandlinger. I tillegg kommer evt. fremforhandlede lokale særavtaler.

4.2 Funksjonstillegg

Disse tilleggene gis for den perioden en ansatt ivaretar funksjonen. I det øyeblikket en går ut av funksjonen faller tillegget vekk, så også når oppgavene blir borte.

Innenfor skole skal det være en årlig gjennomgang av alle funksjoner. Gjennomgangen skal tas i senest løpet av juni og skal gjelde fra skoleårets start.

4.3 Kompetansetillegg

Kompetansetillegg kan vurderes gitt til ansatte som har gjennomført etterspurt utdanning, som er relevant for tjenesten. Den ansatte må gjøre seg kjent med gjeldende kompetanseplan/ enhetsplan innen sitt fagfelt. Mulige kompetansetiltak avtales med nærmeste leder og det fattes skriftlig vedtak om rammer og betingelser, før en starter utdanningen.

5. LØNNSPOLITISKE MÅL

Lønnspolitikken skal utformes i samsvar med Ringebu kommunes verdigrunnlag "RAUS, SOLID OG SPENSTIG" og de mål og strategier som ligger i overordnet arbeidsgiverpolitikk.

Slik vil vi ha det:

- Anvendelse av lønnsmidlene skal understøtte kommunens mål og bidra til at kommunen kan beholde, rekruttere og utvikle de ansatte med nødvendig kompetanse.
- Ha god sammenheng mellom lønn og stillingens innhold, kompetanse og innsats ved tilsetting og lokale lønnsforhandlinger.
- Ha lik lønn for arbeid av lik verdi og sikre like lønnsutviklingsmuligheter for kvinner og menn.

Slik skal vi gjøre det:

- Ta i bruk handlingsrommet for å beholde og rekruttere kvalifiserte ledere og medarbeidere.
- Sørge for legitimitet rundt kommunens lønnspolitikk.

6. LØNNSPOLITISKE KRITERIER

Kriteriene skal være kommunisert og kjent for alle ansatte. Dette er et felles ansvar for arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidstakeren selv.

I lokale forhandlinger vil deler av den lokale potten kunne disponeres til fastsetting av annen minstelønn for grupper av ansatte, enn det som fremkommer i den sentrale hovedtariffavtalen. Dette er et forhandlingsspørsmål som avklares i de lokale forhandlingene.

For ansatte i Ringebu kommune gjelder følgende lønnspolitiske kriterier:

Stillingsavhengige kriterier:

- Stillings kompleksitet: hvilke krav som stilles til planlegging og organisering, problemløsning og kompliserte vurderinger.
- Dersom en ansatt har et spesielt ansvarsområde for en tidsbegrenset periode kan dette kompenseres med et funksjonstillegg som utbetales i den perioden den ansatte ivaretar funksjonen.
- Ved fastsettelse av en stillings ansvarsforhold vektlegges bl.a: personal- og arbeidsledelse, ansvar for økonomiske/materielle ressurser, ansvar for mennesker og sammensatte ansvarsområder.

Personavhengige kriterier:

- Den ansatte har oppfylt prinsippene for god medarbeideradferd gitt i arbeidsgiverpolitikken.

Å være ansatt i Ringebu kommune innebærer:

- Å bidra faglig og sosialt og ta ansvar for egen arbeidsplass.
- Å være løsningsfokuset og engasjert.
- Å yte god service og yte det lille ekstra.
- Å gi andre spillerom og gjøre hverandre gode.
- Å ha fokus på mål for tjenesteenheten og arbeide bevisst i retning mot de målene som er satt for tjenesten.
- Å være lojal til beslutninger.
- Å være lojal til lederskapet og ha respekt for ledelsen, ved å ta opp ting der det hører hjemme.

- Det kan gis et lønnstillegg for å motivere ansatte til å fortsette i stillingen, til oppnådd eller utover, pensjonsalder. Retningslinjer for dette ligger i personalhåndbok.

Spesielt for ledere:

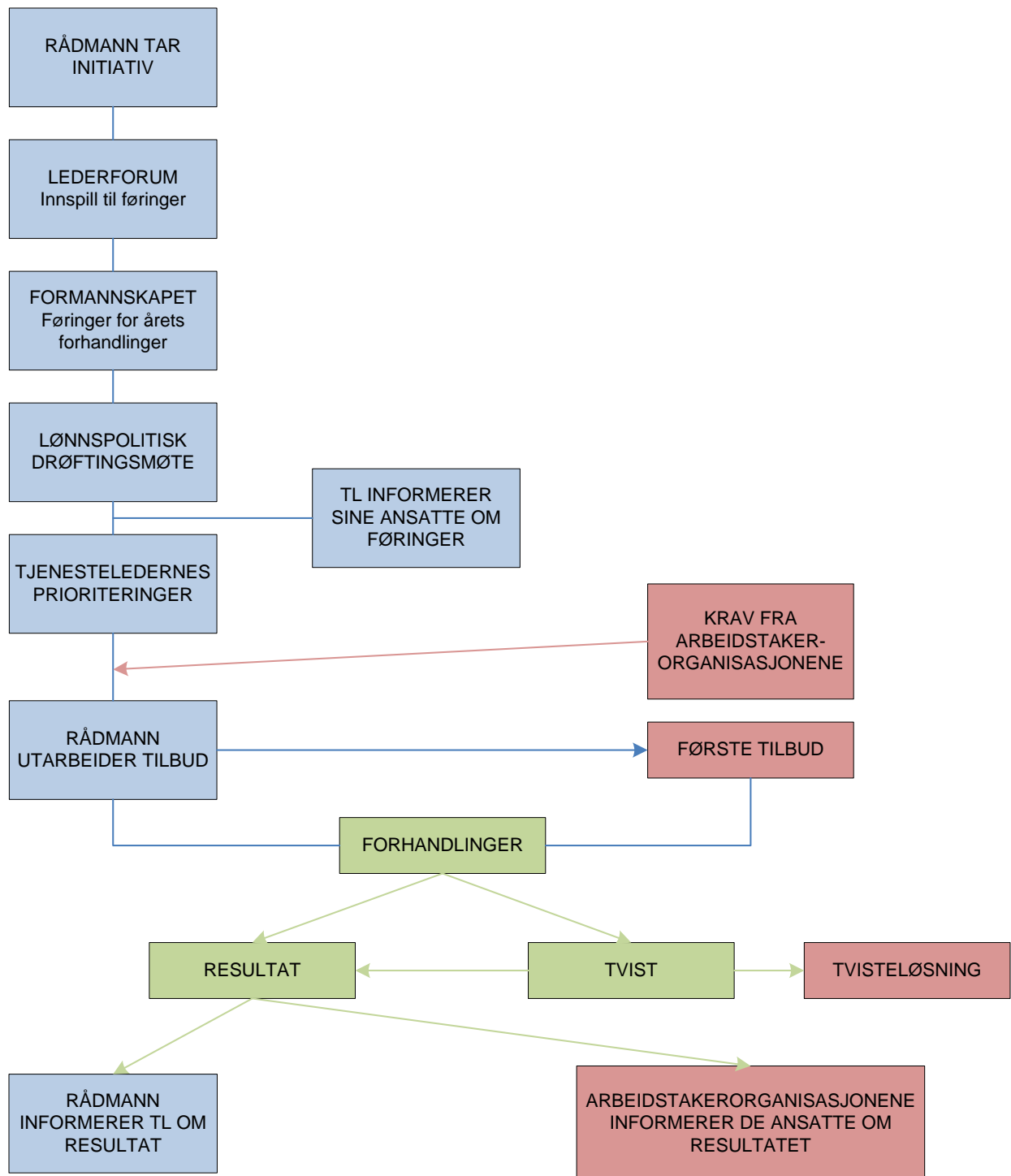
I tillegg til kriterier i HTA kapittel 3.4.2 og 3.4.3, jfr. kapittel 3.1 foran, legges det vekt på:

- Lederen har utøvet ledelsen i samsvar med arbeidsgiverpolitikken.
Å være leder i Ringebu kommune innebærer:
 - Å delegere, vise den ansatte tillit og ansvar for å skape den nødvendige utvikling.
 - Å være lojal som leder, det er der du har fått ditt mandat.
 - Å være tilstede – nærvær, både fysisk og mentalt.
 - Å ha en atferd - som er gjenkjennbar, forutsigbar og tydelig, for å skape trygghet og tillit.
 - Å gjøre det du sier og begrunne avgjørelser.
 - Å tørre å tenke utover faste rammer og forestillinger og forfølge ideer.
 - Å gi rom for refleksjon, ha respekt og tid til å lytte.
 - Å involvere de ansatte for å skape engasjement og mening.
- Lederen kan vise til oppnådde resultater i forhold resultatmål i Lederavtalen.
- Lederen arbeider aktivt for et godt helsefremmende arbeidsmiljø innen sitt ansvarsområde.

7. GJENNOMFØRING AV LOKALE LØNSFORHANDLINGER

Lokale forhandlinger skal skje etter god forhandlingsskikk, jfr. Hovedavtalens bestemmelser og lokal enighet om gjennomføring.

Følgende flytskjema viser gangen i lønnsforhandlingene:



VEDLEGG 1:
LOKALT AVTALTE FUNKSJONSTILLEGG

FUNKSJONSTILLEGG	BELØP PR. ÅR I HHT STILLINGSPROSENT
Stedfortreder for tjenesteleder	5.000,- - 10.000,-
Inspektørfunksjon, kulturskolen	50.000,- (i 25% stilling)
Pedagogisk leder	18.000,-
Primærkontakter innen miljøterapi -vernepleier	10.000,-
Veileder for helsefagstudenter	5.000,- (engangsutbetaling)
For å ha med bruker fra Joba	5.000,-
For å ha språktreningsplass	15.000,-
Fagansvarlig	20.000,-
Leder SFO	20.000,-
Krevende bruker	10.000,-
Turnusarbeid	15.000,-
Teamleder skole	12.000,-
IKT-skole	
-barneskole	15.000,-
-ungdomsskole	15.000,-
Samlingsstyrer skole	6.000,-
Kontaktlærer skole	15.500,-
Rådgiver skole	20.000,-
Folkehelsekoordinator	10.000,-
MGB leder	15.000,-
MGB nestleder	6.000,-

VEDLEGG 2:

OVERSIKT OVER SÆRAVTALER

Avtale	Gjeldende tidsrom
Telefongodtgjørelse kontaktlærere	01.01.14 – 31.07.18
Tillegg i lønn for sykepleiere og spesialsykepleiere	01.08.13 – 31.07.14
Lokal særavtale vedr. arbeidstøy	01.06.09 – 31.12.10 (ikke sagt opp)
Reiseregulativ i Ringebu kommune	01.05.10 -

