

Lønnspolitisk plan
for
Steigen kommune

2018 –2020

INNHALDSFORTEGNELSE

Innholdsfortegnelse

1.0	<u>GENERELL DEL</u>	3
1.0	STEIGEN KOMMUNES VISJON OG OVERORDNET MÅLSETTING	3
1.1	LØNSPOLITIKK	3
1.2	FASTSETTING AV LØNN	4
1.3	HOVEDTARIFFAVTALENS GARANTIAVLØNNING	4
1.4	LØNSPOLITISKE UTFORDRINGER	5
1.5	FORHANDLINGSBESTEMMELSENE	6
1.6	UORGANISERTE	6
1.7	LOKALE RETNINGSLINJER (ANSATTE I KAP.3 OMFATTES IKKE)	7
	FUNKSJONSAVLØNNING.....	7
	KOMPETANSETILLEGG.....	7
1.8	GJENNOMFØRING AV LOKALE FORHANDLINGER	8
2.0	<u>HANDLINGSDEL</u>	9
	LØNN SOM VIRKEMIDDEL I REKRUTTERINGSARBEIDET:	10
2.1	LEDERAVLØNNING JFR. HTA KAP. 3	10
	RÅDMANNENS LEDERGRUPPE – JFR. HTA KAP.3, PKT. 3.4.1.....	11
	VIRKSOMHETSLEDERE – JFR. HTA KAP 3, PKT 3.4.2.....	12
2.2	FAGGRUPPER	12
	GRUPPE 1 – STILLINGER UTEN KRAV OM UTDANNING:.....	13
	GRUPPE 2 A – STILLINGER MED KRAV OM FAGBREV:.....	13
	GRUPPE 2 B – FAGARBEIDERE MED VEILEDNINGSANSVAR:.....	13
	GRUPPE 2 C – FAGARBEIDERE MED DELEGERT PERSONAL- OG BUDSJETTANSVAR:.....	13
	GRUPPE 3 A – KRAV OM 3-ÅRIG U/H.....	14
	GRUPPE 3 B – KRAV OM 3-ÅRIG U/H MED FAGLEDERANSVAR:.....	14
	GRUPPE 3 C – KRAV OM 3-ÅRIG U/H MED DELEGERT PERSONAL- OG BUDSJETTANS:.....	14
	GRUPPE 4 A – KRAV OM 4 TIL 5 ÅRS U/H - UTDANNING.....	14
2.3	AVLØNNING AV HØGSKOLESTUDENTER	15
2.3	UTDANNINGSSTILLING / KOMPETANSESTILLINGER	15
2.4	LÆRLINGER	15
2.5	UNGE ARBEIDSTAKERE UNDER 18 ÅR	15
2.6	LØNNSNIVÅ OG STILLINGER	15
3.0	<u>SATSINGSOMRÅDER</u>	16
4.0	<u>AVSLUTNING</u>	16

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

1.0 GENERELL DEL

1.0 Steigen kommunes visjon og overordnet målsetting

Visjon:

Steigen skal være en kommune der natur, kultur, historie og godt naboskap gir folk bolyst, skaperlyst, arbeidslyst, etableringslyst og livslyst.

Steigen – kyst som gir lyst!

Målsettingen for kommunale tjenester:

- ✓ Kommunen skal produsere effektive, moderne og forutsigbare tjenester.
- ✓ Innbyggerne skal ha tilgang på gode tilbud og tjenester i forhold til individuelle og varierende behov.
- ✓ Kommunen skal ha miljøfokus i sin virksomhet.
- ✓ Kommunen skal ha fokus på beredskap og krisehåndtering.

Mål for kommunal forvaltning:

- Rask og god saksbehandling samsvar med forvaltningslovens bestemmelser
- Si Ja dersom det ikke er grunnlag for å si nei
- Forenkle planverket
- Åpenhet i forhold til innbyggerne, media og andre

Mål for arbeidsgiverpolitikken:

- Et godt arbeidsmiljø med høy trivsel og friske medarbeidere
- Myndige og bevisste medarbeidere som utfordres til å finne gode løsninger i samarbeid med brukerne og kolleger
- Medarbeidere med riktig kompetanse som står for effektiv drift

Steigen kommune er en kompetanseorganisasjon som satser på lærlinger for å bidra samfunnsmessig, og for å sikre god rekruttering i organisasjonen

Lønnspolitisk plan er et personalpolitisk verktøy for å oppnå kommunens mål.

1.1 Lønnspolitikk

Med lønnspolitikk i Steigen kommune menes:

”kommunens prinsipielle holdning til hvilke faktorer/kriterier som skal påvirke den ansattes lønn, og forholdet mellom disse faktorene/kriteriene”

Målsetting for lønnspolitikken:

- Lønnspolitikken skal bidra til at organisasjonen til en hver tid har tilsatt personell med vilje og kompetanse til å realisere fastsatte mål for Steigen kommune.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

- Skape engasjement hos den enkelte medarbeider, samtidig med at den enkelte gis muligheter for en rimelig og konkurransedyktig lønnsutvikling.
- Bidra til at faktorene/kriteriene som påvirker lønnsutviklingen er forutsigbar og kjent for medarbeiderne.
- Ivareta reell likestilling mellom kjønnene.

1.2 Fastsetting av lønn

Lokale forhandlinger

Målene i Steigen kommunes lønnspolitikk vil realiseres gjennom lokale forhandlinger i tråd med bestemmelsene i kapittel 3, 4 og 5 i Hovedtariffavtalen. Samtlige forhandlinger skal ligge innenfor rammene i planens handlingsdel.

Rekruttere kvalifisert arbeidskraft

I de tilfeller kommunen har helt spesielle problemer med å få rekruttert kvalifisert arbeidskraft kan tilsettingsmyndigheten fastsette lønn til enkeltarbeidstakere utover de rammer som ligger i handlingsplanen.

Likelønn

Kommunens lønnspolitiske plan skal bidra til å realisere overordnet lønnspolitikk om lik lønn for likt arbeid, innsats og resultatoppnåelse. Lokale tillegg skal benyttes til å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

1.3 Hovedtariffavtalens garantiavlønning

Dagens hovedtariffavtale forutsetter at det foretas en lokal vurdering av lønn til den enkelte arbeidstaker. Hovedtariffavtalen angir en garantilønn. Utover dette står kommunen "fritt" til å fastsette lønn, og kan i større grad enn tidligere ta hensyn til lokale forhold og den lokale tjenesteproduksjon. Det er derfor viktig at kommunen skaper sin egen lønnspolitikk som bidrar til å bygge opp om og utvikler kommunens tjenesteproduksjon.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

Garantilønn og ansiennitet - Hovedtariffavtalen pr 01.05.2018

Stillingsgrupper	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
St uten særskilt krav til utdanning	293 500	299 000	301 800	304 800	312 900	359 200	396 200
Fagarbeiderstillinger	338 800	345 200	348 700	352 900	364 300	402 300	409 200
St med krav om fagbrev og 1 årig fagskoleutd	359 800	366 200	369 700	373 900	385 300	423 300	429 700
Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H utdanning	386 200	393 700	401 200	407 200	426 600	446 800	465 300
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H utdanning	425 800	434 200	442 500	449 100	456 200	478 400	496 500
Adjunkt med tilleggsutd og stillinger med krav om 5 årig U/H utdanning	474 700	484 400	489 000	493 300	503 600	520 300	559 900
Lektor og stillinger med mastergrad	498 600	508 400	514 100	519 100	524 300	551 700	603 800
Lektor med tilleggsutdanning	514 700	525 100	530 800	535 800	543 800	569 100	631 000

1.4 Lønnspolitiske utfordringer

Avhengig av markedssituasjonen vil sentrale lønnsoppgjør med politiske innspill medføre at enkelte grupper arbeidstakere får større uttelling enn andre. Markedssituasjonen lokalt/regionalt vil også påvirke lønnsdannelsen.

Utfordringene i kommunesektoren til omstilling, rasjonell og effektiv drift vil gi arbeidsgiverpolitikken lokalt store utfordringer. Lokalt tilpasset avlønning vil være ett av flere viktige virkemiddel for å oppnå at arbeidstakerne er motiverte for å yte maksimalt i jobbsituasjonen.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

Arbeidsmarkedet er blitt strammere. Kommunen konkurrerer i større grad med andre arbeidsgivere om arbeidskraften. En slik utfordring vil påvirke lønnsdannelsen lokalt.

1.5 Forhandlingsbestemmelsene

Steigen kommune er gjennom sitt medlemskap i Kommunenes Sentralforbund (KS) forpliktet til å følge opp de sentrale lønnsoppgjørene og de avtaler som regulerer disse. Hovedtariffavtalen kap. 3, 4 og 5 regulerer lokale lønnsforhandlinger.

1.6 Uorganiserte

Arbeidsgiver har et ansvar for å ivareta en forsvarlig lønnspolitikk ovenfor alle ansatte uavhengig av om arbeidstakerne er organisert eller ikke.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

1.7 Lokale retningslinjer (ansatte i kap.3 omfattes ikke)

Funksjonsavlønning

Funksjonstillegg knyttes til en stilling/arbeidsplass.

Så lenge funksjonen opprettholdes og funksjonstillegget er knyttet til en bestemt stilling, videreføres funksjonstillegget når ny person begynner i stillingen.

I tariffavtalen er det sentralt avtalt to typer av funksjonstillegg for ansatte avlønnet i kap. 4; kontaktlærer- og rådgiverfunksjon.

Lokalt har kommunen opprettet funksjonstillegg. For Steigen kommune er følgende lokale funksjoner opprettet:

Funksjonstillegg	Tjenesteområde
Medisindelegering	Helse- og omsorg
Teamleder	Oppvekst, skole
Fagansvarlig IKT	Oppvekst, skole
Pedagogisk leder	Oppvekst, barnehage

Kompetansetillegg

Kompetansetillegg er en lønnskompensasjon til ansatte for fullført, relevant videreutdanning. Kompetansetillegg kan brukes i tilfeller hvor kompetanseheving ikke gir automatisk lønnsopprykk gjennom sentrale avtaler eller lønnsstiger.

Kompetansetillegg kan innvilges ved særskilte forhandlinger. Det skal gjennomføres en årlig drøfting med organisasjonene i forkant av forhandlinger om kompetansetillegg.

Eksempelvis kan en adjunkt med videreutdanning, som ikke gir tilstrekkelig studiepoeng for å få opprykk til adjunkt med tilleggsutdanning, innvilges et kompetansetillegg. En helsefagarbeider med tilleggsutdanning kan innvilges et kompetansetillegg for merutdanning utover krav som helsefagarbeider.

Der tariffavtale gir kompensasjon i form av lønnstillegg /ny lønnsstige for stillinger, og det samsvarer med kompetansenivå arbeidstakere har, skal det fortrinnsvis erstatte faste kompetansetillegg.

Ansatte som ligger på det høyeste lønnsnivå i kommunen i de ulike fagområdene, eksempelvis lektorstilling, legestilling, stillinger med krav om mastergrad, vil ikke ha krav på ytterligere kompetansetillegg utover grunnlønn.

Kompetansetillegg som er innenfor de fastsatte kriterier skal komme på toppen av ordinær lønn.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

Kriterier i fastsettelsen av kompetansetillegg:

- Videreutdanningen skal være relevant for stillingen og kommunens behov for kompetanse.
- Steigen kommune kan innvilge inntil 30.000 kroner for utdanning tilsvarende en helårsenhet og inntil 15.000 kroner for en halvårsenhet.
- Høyeste og samlet antall kompetansetillegg for hver enkelt ansatt er kr 45.000,- pr år.
- Forhandlinger om kompetansetillegg skal skje med hjemmel i HTA kap 4, pkt 4.2.4.

1.8 Gjennomføring av lokale forhandlinger

Forhandlingsmyndighet

Kommunestyret har gjennom vedtatt delegasjonsreglement delegert forhandlingsmyndigheten som følger:

Formannskapet fastsetter til enhver tid rådmannens lønn

Steigen Kommunes forhandlingsutvalg består av rådmannen og personalleder. Rådmannen forhandler lønn for alle ansatte i Steigen kommune.

Prosedyre (alle forhandlingskapitlene)

Lokale forhandlinger skal gjennomføres i henhold til god forhandlingsskikk, med gjensidig respekt for hverandres roller og standpunkt/begrunnelser.

Drøftingsmøtene jfr. bestemmelsene i tariffavtalen skal gjennomføres så tidlig at partene får tid til å utarbeide konkrete krav etter drøftingsmøtet.

Forhandlingene gjennomføres etter følgende prosedyre:

Innen fastsatt frist skal arbeidstakerorganisasjonenes krav være levert personalkontoret på fastsatte skjema utarbeidet av arbeidsgiver. Kravene skal prioriteres og begrunnes. Drøftingsmøtet kan avgjøre hvorvidt man vil gjennomføre en presentasjon av kravene i forkant av forhandlingene.

Gjelder lokale forhandlinger i kapittel 4

Arbeidsgiver vurderer kravene og setter fram 1. tilbud innenfor den ramme som partene i drøftingsmøtet er blitt enige om. Tilbudet settes fram i fellesmøte med arbeidstakerorganisasjonene. Tilbudet skal vise fordelingen i kr og % fordelt på hver

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

enkelt arbeidstakerorganisasjon. I tillegg får den enkelte arbeidstakerorganisasjon tilbudet fordelt på person/gruppe.

Dersom arbeidsgiver velger å gi ensidig tilbud om økt lønn til uorganiserte, skal også dette fremgå av 1. tilbud og i forhold til stillingskategori og person.

Arbeidsgiver gjennomfører så forhandlingsrunder med hver enkelt arbeidstakerorganisasjon i den rekkefølge drøftingsmøtet har bestemt. Etter hver forhandlingsrunde innkalles alle arbeidstakerorganisasjonene til fellesmøter hvor arbeidsgiver informerer om siste tilbud. Forhandlingsrundene gjennomføres til hele potten er brukt opp.

Forhandlingsresultatet/protokollene skal ikke bekjentgjøres for andre enn forhandlingsdelegatene før avtalt sperrefrist er utløpt. Sperrefristen avtales i drøftingsmøtene. Innen sperrefristens utløp skal partene kontrollere forhandlingsresultatene. Avdekker kontrollen feil i beregningene i størrelsesorden kr.3000,- gjenopptas forhandlingene med angjeldende arbeidstakerorganisasjon/ene.

Tidspunkt for eventuelle evalueringsmøter avtales i fellesmøte etter siste forhandlingsrunde.

For lokale forhandlinger i kapittel 3 og kapittel 5

Utvidet frist for avslutning av forhandlingene kan avtales mellom partene. Dersom ikke annet er avtalt gjelder 1. oktober hvert år som fristdato for avslutning av lokale forhandlinger, jf HTA kap 3 og kap 5.

Arbeidsgiver vurderer de skriftlige kravene og gir sitt tilbud til organisasjonene i den rekkefølge som bestemt i drøftingsmøtet.

Det settes en sperrefrist for offentliggjøring av resultatene.

2.0 HANDLINGSDEL

Med bakgrunn i det som er beskrevet foran, vil Steigen kommune legge følgende til grunn for lokal lønnsfastsettelse i kommende periode 1.mai 2018 til 30. april 2020.

Mål

Steigen kommune skal føre en lønnspolitikk som bidrar til å:

- Rekruttere nødvendig og kompetent personell.
- Utvikle og beholde kvalifiserte arbeidstakere.
- Skape engasjement hos den enkelte arbeidstaker og gi den enkelte muligheter for en rimelig og konkurransedyktig lønnsutvikling.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

- Bidra til å utjevne eventuelle lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.

Overordnede lønnspolitiske kriterier:

Lønn skal være gjenytelse for ansvar, arbeid og innsats.

Lønn skal være et personalpolitisk virkemiddel for å oppnå produktivitet, effektivitet, trivsel, bedre arbeidsmiljø og kvalitet på tjenestene.

Lønn som virkemiddel i rekrutteringsarbeidet:

Rådmannens ledergruppe og Hovedtillitsvalgte skal i AOS-møte minst en gang pr år gjennomgå og vurdere lønnspolitiske virkemidler i rekrutteringsarbeidet.

I dag er det store utfordringer med å rekruttere kvalifisert personell til enkelte stillinger, for tiden gjelder dette spesielt sykepleiere og lærere. For nytilsatte i disse yrkesgruppene innvilges lønn tilsvarende 10 års lønnsansiennitet.

2.1 Lederavlønning jfr. HTA kap. 3.

Overtidsbestemmelsene i HTA §6 kommer ikke til anvendelse, jfr. arbeidsmiljølovens §10-12.

Avlønning skal gjenspeile stillingenes totale innhold, oppgaver og tilsettingsforhold. I denne forbindelse skal ubekvem arbeidstid og overtid inngå i lønnsvurderingen. Kompensasjon for møtevirksomhet utenom ordinær arbeidstid jfr. HTA` kap.1, §6.3 kan, ved ordinære lokale forhandlinger (HTA`s kap.3.4.1/3.4.2), kompenseres med inntil 12 fridager. Fridagene avvikles innenfor kalenderåret, og kan ikke overføres til neste år.

Kriterier for vurderinger av lederavlønning fremgår av HTA`s kap.3, pkt.3.4.1/3.4.2. Lokalt vil kvalitetsutvikling i tjenester, brukerundersøkelser, økonomistyring, ledelse (hms, medarbeidersamtaler og sykefraværsoppfølging) være viktige målbare kriterier innenfor utøvelse av lederskap. Likeså vil evne og vilje til å etablere gode kommunikasjons- og samarbeidsarena ha betydning.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

Rådmannens ledergruppe – jfr. HTA kap.3, pkt. 3.4.1

Nivå 1:

Lønnsnivået skal gjenspeile stillingens totalansvar for en bedrift med et budsjett på ca 270 mill. kr og ca. 300 tilsatte. Det skal være en avstand til neste ledernivå som synliggjør at ansvaret for hele virksomheten tilligger rådmannen. Lønnsnivået skal også være sammenlignbart med tilsvarende stilling i sammenlignbare kommuner.

Rådmann / kommunedirektør

Det innfris inntil 10 fridager pr år som kompensasjon for unntak fra overtidbestemmelsene og møteaktivitet utenom ordinær arbeidstid, jfr HTA kap.1, § 6.3.

Nivå 2:

Lønnsnivået skal gjenspeile stillingenes overordnede ansvar. For å bli innplassert på dette ledernivået må en ha ansvar for en større del av kommunens drift/funksjon. Stillingene er direkte underlagt rådmannen. Lønnsnivået skal også være sammenlignbart med tilsvarende stilling i sammenlignbare kommuner.

Leder Tjenesteområde / kommunalsjef

Det kan innfris 7-10 fridager pr år som kompensasjon for unntak fra overtidbestemmelsene og møteaktivitet utenom ordinær arbeidstid, jfr HTA kap.1, §6.3.

Ledere for tjenesteområder. Stillingene innehar overordnet selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar innenfor sitt tjenesteområde. Rapporterer til rådmannen.

Leder / kommunalsjef Plan, utvikling og drift
Leder / kommunalsjef Helse og omsorg
Leder / kommunalsjef Oppvekst

Nivå 3:

Ledere stab. Stillingene har overordnet ansvar innenfor sine fagområder med rapportering direkte til rådmannen.

Økonomisjef
Personalsjef

Det kan innfris 5-7 fridager pr år som kompensasjon for unntak fra overtidbestemmelsene og møteaktivitet utenom ordinær arbeidstid, jfr HTA kap.1, §6.3.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

Virksomhetsledere – jfr. HTA kap 3, pkt 3.4.2

Ledere i denne gruppen har et delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Ledere som inngår i gruppen er:

Ledere Skoler / rektorer
 Ledere Barnehager / styreere
 Leder Sykehjem
 Leder Hjemmetjenesten

Virksomhetslederne unntas ikke fra overtidsbestemmelsene jf AML §10-12 og HTA kap 1, §6 pkt 6.3.

2.2 Faggrupper

Stillingene ivaretar et bestemt fagområde som i hovedsak driver utadrettet virksomhet. Leger er ikke tatt med på grunn av at markedssituasjonen sterkt styrer lønnsnivået.

Lønn innenfor hvert nivå skal fastsettes ut fra følgende kriterier:

- Kompetanse som er anvendbar og ervervet gjennom formell utdanning, arbeidserfaring og annen organisasjonsdeltakelse.
- Personalansvar
- Faglig ansvar
- Økonomisk ansvar
- Resultatoppnåelse
- Selvstendighet i arbeidssituasjonen
- Nøyaktighet/kvalitetsbevisst
- Erfaring/ansiennitet
- Fleksibilitet i forhold til arbeidsoppgaver og arbeidstid
- Initiativ innenfor eget ansvars- og arbeidsområde
- Samarbeidsevne og serviceinnstilling

Faggruppene er delt inn i tallgrupper, 1-4 med ytterligere inndeling innenfor hver tallgruppe. Ufaglærte tilhører gruppe 1, fagarbeidere i gruppe 2 og høyskole- og universitetsutdannede i gruppe 3 og 4.

I for eksempel gruppe 3 er det fire undergrupper som skilles mellom ulike krav om ansvar og myndighet i stillingene. Det er en naturlig lønnsprogresjon jo høyere tallgruppe. Det er likevel mulighet for at ansatte med stort ansvars og myndighetsområde i f.eks gruppe 3 kan få høyere avlønning enn ansatte innplassert i gruppe 4. Det er også slik at det vil være individuelle lønnsforskjeller mellom stillinger

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

innenfor hver gruppe. Det vil være en vurdering og forhandlingsspørsmål om rett lønnplassering i forhold til ansvar, myndighet og etterspørsel.

Gruppe 1 – stillinger uten krav om utdanning:

Gruppen utøver arbeidsoppgaver innenfor ulike fagområder. Ingen krav til formell kompetanse, men bør ha relevant arbeidserfaring.

Stillinger som inngår: Arbeider teknisk uteseksjon, vaktmester, renholder u/fagbrev, assistent skole/barnehage/SFO, assistent pleie- og omsorg/helse, hjemmehjelp, assistent kjøkken, assistent vaskeri.

Gruppe 2 A – stillinger med krav om fagbrev:

Gruppen utøver arbeidsoppgaver innenfor sitt fagområde. Krav til formell kompetanse tilsvarende fagarbeider eller tilsvarende realkompetanse.

Stillinger som inngår: Renholdsoperatør, helsefagarbeider/hjelpepleier, kokk, barne- og ungdomsarbeider, musikk- og kulturmedarbeider, lærer uten godkjent utdanning, driftsoperatør, fagarbeider, kontormedarbeider/merkantil, sekretær.

Gruppe 2 B – fagarbeidere med veiledningsansvar:

Gruppen utøver arbeidsoppgaver innenfor sitt fagområde. Krav til formell kompetanse tilsvarende minimum fagarbeider. Har faglig veiledningsansvar.

Stillinger som inngår: SFO-leder, arbeidsleder ungdomsklubb, servicemedarbeider, spesialhjelpepleier, helsesekretær, konsulent / merkantil / saksbehandler 1. linje.

Gruppe 2 C – fagarbeidere med delegert personal- og budsjettansvar:

Krav til formell kompetanse tilsvarende minimum fagarbeider. Har faglig veiledningsansvar og begrenset personal- og budsjettansvar.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

Stillinger som inngår: Leder legekontor/helsesekretær I, renholdsleder, leder uteseksjonen PUD, leder kjøkken Steigentunet

Gruppe 3 A – krav om 3-årig U/H - utdanning

Gruppen utøver arbeidsoppgaver innenfor sitt fagområde og har også veiledningsoppgaver ovenfor andre arbeidstakere.

Krav til formell kompetanse 3-årig høgskole- eller universitetsutdanning, eller realkompetanse som er av en slik art at det kan erstatte dette.

Stillinger som inngår: Sykepleier, vernepleier, sosionom, fysioterapeut, rådgiver / konsulent NAV, flyktningeveileder, lønnsansvarlig, fagkonsulent skatt, formannskapssekretær, barnehagelærer / lærer.

Gruppe 3 B – krav om 3-årig U/H – utdanning med faglederansvar:

Gruppen utøver egne fagoppgaver alene eller i samarbeid med andre kolleger og har en leder å rådføre seg med. Faglederansvar.

Krav til formell kompetanse minimum 3-årig høgskole- eller universitetsutdanning, eller realkompetanse som er av en slik art at det kan erstatte dette. Har faglederansvar.

Stillinger som inngår: Pedagogisk leder barnehage, spesialpedagog, fagleder NAV, fagleder hjemmetjenesten, avdelingsleder regnskap, ingeniør, biblioteksjef, IT-konsulent.

Gruppe 3 C – krav om 3-årig U/H-utd med delegert pers.-og budsjettansv.:

Krav til formell kompetanse minimum 3-årig høgskole- eller universitetsutdanning, eller realkompetanse som er av en slik art at det kan erstatte dette. Har begrenset budsjett- og personalansvar for sitt fagområde.

Stillinger som inngår: Avdelingsleder institusjon, leder psykisk helsevern / -barnevern, styrer barnehage.

Gruppe 4 A – krav om 4 til 5 års U/H - utdanning

Gruppen utøver i stor grad selvstendige fagoppgaver. Krav til formell kompetanse 4-5 år høgskole- eller universitetsutdanning, eller realkompetanse som er av en slik art at det kan erstatte dette.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

Stillinger som inngår: Spesialsykepleier, helsesøster, ledende helsesøster, jordmor, musikk- og kulturskolelærer, skogbrukssjef, jordbrukssjef, plan- og miljøvernleder, geodata-ansvarlig, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor, lektor med tilleggsutdanning.

2.3 Avlønning av høgskolestudenter

Universitet og høgskolestudenter:

- Etter 1.studieår avlønning kr 365.000.
- Etter 2.studieår kr 389.000.
- Etter 3. studieår i stilling med krav om 3 års U/H utd: fra kr 398000, og i henhold til ansiennitet.
- Etter 4. studieår i stilling med krav om min 4 års utd: fra kr 426000, og i henhold til ansiennitet.

2.3 Utdanningsstilling / kompetansestillinger

Dette er stillinger med vilkårsavtaler hvor ansettelse skjer uten nødvendig formell kompetanse, men med forbehold om gjennomføring av nødvendig kompetanse i løpet av en fastsatt periode. Stillinger avlønnes individuelt og i forhold til den enkeltes bakgrunn og relevant kompetanse.

2.4 Lærlinger

Lønn til lærlinger fastsettes som prosentvis andel av grunnlønn for fagarbeider, jmf HTA kap 6. Lærlingelønn vil være stigende utover i læretiden og lønn vil også påvirkes av hvilken opplæringsmodell man velger. Det vil si hvor mange år læretiden varer.

2.5 Unge arbeidstakere under 18 år

Unge arbeidstakere lønnes jf gjeldende tariffavtale;
Under 16 år, 80% av minstelønn for stilling uten krav til utdanning.
Fra 16 til 18 år, 90% av minstelønn for stilling uten krav til utdanning.

2.6 Lønnsnivå og stillinger

Det er et nedfelt prinsipp at ledere med direkte lederansvar lønnes høyere enn de er satt til å lede. Unntak for dette vil eksempelvis gjelde underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse eller lignende.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

Arbeids- og ansvarsområdene er større jo høyere opp i organisasjonen stillingen befinner seg og dette skal gjenspeile seg i avlønning. Lønn på ulike nivå fremkommer som årslønn for hel stilling, minstelønn – topplønn. Innenfor samme nivå kan det være forskjell i minstelønn og topplønn avhengig av hvilke kriterier som blir vektlagt for ulike stillinger.

3.0 SATSINGSOMRÅDER

- Utjevning av lønnsforskjeller mellom kjønn
- Sikre lønnsutvikling for unormerte stillinger
- Kompetanse

4.0 AVSLUTNING

Lønnspolitisk plan skal være retningsgivende for kommunens prioriteringer i forbindelse med lokale forhandlinger og annen lokal lønnsfastsettelse.

Det er imidlertid nødvendig å understreke at det vesentlige av kommunale arbeidstakers lønnsutvikling fortsatt fastsettes i sentrale forhandlinger. Lokale forhandlinger og lokal lønnsfastsettelse vil være et supplement til sentrale forhandlinger.

Endringer som følge av sentrale tariffavtaler oppdateres fortløpende av personalkontoret. Rullering av planen i sin helhet gjennomføres i hver tariffperiode. Personalkontoret utarbeider utkast som sendes på høring til arbeidstakerorganisasjonene før planen behandles i Parts sammensatt utvalg og vedtas av Formannskapet / Kommunestyret.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Juni 2018
Sist oppdatert:	Mai 2018
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef