



# Lønnspolitisk plan

for

# Steigen kommune

2014 - 2016

<b>1.0</b>	<b>GENERELL DEL.....</b>	<b>3</b>
<b>1.0</b>	<b>STEIGEN KOMMUNES VISJON OG OVERORDNET MÅLSETTING....</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>LØNSPOLITIKK.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2</b>	<b>FASTSETTING AV LØNN.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3</b>	<b>HOVEDTARIFFAVTALENS MINIMUMSAVLØNNING.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4</b>	<b>LØNSPOLITISKE UTFORDRINGER.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5</b>	<b>FORHANDLINGSBESTEMMELSENE.....</b>	<b>5</b>
<b>1.6</b>	<b>UORGANISERTE.....</b>	<b>5</b>
<b>1.7</b>	<b>LOKALE RETNINGSLINJER (ANSATTE I KAP.3 OMFATTES IKKE).....</b>	<b>6</b>
	FUNKSJONSAVLØNNING.....	6
	MERKANTIL STIGE.....	7
	LØNN SOM FAGARBEIDER.....	7
<b>1.8</b>	<b>GJENNOMFØRING AV LOKALE FORHANDLINGER.....</b>	<b>7</b>
<b>2.0</b>	<b>HANDLINGSDEL.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>LEDERAVLØNNING JFR. HTA`S KAP.3.....</b>	<b>9</b>
	TOPPLEDERE – JFR. HTA`S KAP.3, PKT. 3.4.1.....	10
	MELLOMLEDERE - JFR. HTA`S KAP.3, PKT.3.4.2.....	10
<b>2.2</b>	<b>FAGGRUPPER.....</b>	<b>11</b>
	GRUPPE 1 – STILLINGER UTEN KRAV OM UTDANNING:.....	12
	GRUPPE 2 A – STILLINGER MED KRAV OM FAGBREV:.....	12
	GRUPPE 2 B – FAGARBEIDERE MED VEILEDNINGSANSVAR:.....	12
	GRUPPE 2 C – FAGARBEIDERE MED BEGRENSET PERSONAL- OG BUDSJETTANSVAR:.....	12
	GRUPPE 3 A – KRAV OM 3-ÅRIG HØYSKOLE:.....	13
	GRUPPE 3 B – KRAV OM 3 ÅRIG HØYSKOLE MED FAGLEDERANSVAR:.....	13
	GRUPPE 3 C – KRAV OM 3 ÅRIG HØYSK M BEGRENSET PERSONAL- OG BUDSJETTANS:.....	13
	GRUPPE 3 D – KRAV OM 3 ÅRIG HØYSK. OG LEDERUTD. M OVERORD. PERSONAL- OG BUDSJETTANS.:.....	13
	GRUPPE 4 A – KRAV OM 4 TIL 5 ÅRS HØYSKOLEUTDANNING.....	14
	GRUPPE 4 B – KRAV OM 4 TIL 5 ÅRS HØYSKOLE - UNDERVISNINGSPERSONELL:.....	14
<b>2.3</b>	<b>AVLØNNING AV HØGSKOLESTUDENTER.....</b>	<b>15</b>
<b>2.4</b>	<b>LÆRLINGER:.....</b>	<b>15</b>
<b>2.5</b>	<b>UNGE ARBEIDSTAKERE UNDER 18 ÅR:.....</b>	<b>15</b>
<b>2.6</b>	<b>LØNSNIVÅ OG STILLINGER.....</b>	<b>15</b>
<b>3.0</b>	<b>SATSINGSOMRÅDER.....</b>	<b>16</b>
<b>4.0</b>	<b>AVSLUTNING.....</b>	<b>16</b>

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
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
- Myndiggjorte 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:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
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 tilsetningsmyndigheten fastsette lønn til enkeltarbeidstakere utover de rammer som ligger i handlingsplanen.

### Spesiell avlønning

For å få utført oppgaver som er av midlertidig karakter og som sterkt må prioriteres, skal det være åpning for å vurdere personlig avlønning for arbeidstakere som påtar seg å utføre oppgaven. Slik lønn kan fastsettes av rådmann.

### 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:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

## 1.4 Lønnspolitiske utfordringer

Avhengig av markedssituasjonen vil sentrale lønnsoppgjør med politiske innspill år om annet 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.

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

Parallelt med at vi går inn i en periode med lave ungdomskull velger ungdom i større grad å ta høyere utdanning enn tidligere. Dette vil kunne medføre mangel på arbeidskraft i de stillinger som vi i dag benevner som ufaglærte og fagarbeiderstillinger. Det vil være en stor utfordring for personalpolitikken og lønnspolitikken lokalt å få rekruttert ungdom i disse arbeidsområdene i framtiden.

**Merknad [DR1]:** Punktet foreslås fjernet da fokus på fagutdannede er satt stor fokus på også innenfor lærlingeordningen

ORGANISASJONENE TILSLUTTER SEG FORSLAG OM Å FJERNE PUNKTET.

## 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:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
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 avlønnnet i kap. 4C; klassestyrer- og rådgiverfunksjon.

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

Kapittel 4B	Kapittel 4C
Medisindelegering	Kontaktlærer
Brannvernleder	Teamleder
	Fagansvarlig IKT

### 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.

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

Kriterier i fastsettelsen av kompetansetillegg:

- Videreutdanningen skal være relevant for stillingen og kommunens behov for kompetanse.
- Steigen kommune kan innvilge inntil 20.000 kroner for utdanning tilsvarende en helårshenhet og inntil 10.000 kroner for en halvårshenhet.
- Høyeste og samlet antall kompetansetillegg for hver enkelt ansatt er kr 20.000,- pr år.
- Forhandlinger om kompetansetillegg skal skje utenfor de ordinære lokale forhandlingene (4A1, 5.2, 3.4.1 & 3.4.2).

**Merknad [DR2]:** Forslag til nytt punkt

ETTER TILBAKEMELDINGER FRA ORGANISASJONENE OM Å TREKKE FORSLAGET, BLIR FORSLAG TIL NYTT PUNKT TRUKKET.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

### Merkantil stige

Med bakgrunn i erfaringer legges det opp til en utviklingsstige for merkantile stillinger. Dette er med bakgrunn i at merkantile stillinger utvider ansvar og myndighetsområde, samt kompetanseområde gjennom sin tjenestetid. En slik faglig utvikling er også personavhengig og må derfor søkes om å kunne få innfridd i lokale forhandlinger. Det vil være krav om min. fagbrev innenfor merkantil / kontorlag for at stigen skal gjelde.

Kontorarbeider (0-4 år) - Sekretær (4-8 år) – Konsulent /saksbehandler (over 8 år).

Dersom ansatte går inn i andre / nye stillinger med krav om spesiell utdanning og vedkommende ikke innehar full kompetanse j.f krav i utlysningstekst eller stillingsbeskrivelse, så skal det avtales en avlønning som ligger mellom normal lønn for stillingen og nivået for den ansatte i sin opprinnelige merkantile stilling.

### Lønn som fagarbeider

Ansatte uten fagutdanning kan etter 20 års tjenestetid søke om å få avlønning som fagarbeider. Stillingen lønnes da fast etter lønnsstigen for fagarbeider uten at vedkommende får tittel som fagarbeider.

**Merknad [DR3]:** Foreslås fjernet. Tariffavtalen ivaretar 20 års ansiennitet med høyere lønn for ufaglærte.

ORGANISASJONENE STILLER SEG BAK FORSLAGET OM Å FJERNE DETTE PUNKTET.

## 1.8 Gjennomføring av lokale forhandlinger

### Forhandlingsmyndighet

Kommunestyret har gjennom vedtatt delegasjonsreglement delegert forhandlingsmyndigheten som følger:

- Myndighet til å gjennomføre og forplikte kommunen i lønnsforhandlinger med rådmannen og andre ledere i kommunen, jfr HTA kap 3, pkt 3.4.1 og pkt 3.4.2 , er et politisk forhandlingsutvalg bestående av ordfører, samt en representant fra opposisjonen og personalleder som sekretær.
- Øvrige forhandlinger gjennomføres av rådmannen og ordfører. Personalleder er sekretær i utvalget.

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

**Merknad [DR4]:** Avsnitt slettes/erstattes

ENIGHET- FØLGER AV NY DELEGASJON TIL RÅDMANNEN

**Merknad [DR5]:** Nytt punkt erstatter ovenfor, jmf vedtak i Kommunestyret om delegasjon til rådmannen i forhandlinger.

ENIGHET- FØLGER AV NY DELEGASJON TIL RÅDMANNEN

### Prosedyre (alle forhandlingskapitlene)

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

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 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**

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.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef



## 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 2014 til 30. april 2015.

### 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.
- 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.

## 2.1 Lederavlønning jfr. HTA`s 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 10 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:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

### **Toppledere – jfr. HTA`s kap.3, pkt. 3.4.1**

#### **Nivå 1:**

Lønnsnivået skal gjenspeile stillingens totalansvar for en bedrift med et budsjett i underkant av 200 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

Det innfris 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.

#### Kommunalsjef

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

### **Mellomledere - jfr. HTA`s kap.3, pkt.3.4.2.**

Mellomledere som inngår i rådmannens ledergruppe:

Ledere for fagenheter. Stillingene innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Rapporterer til rådmannen.

Leder Plan, utvikling og drift  
Leder Service  
Leder for Helse og omsorg  
Leder Oppvekst

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

Økonomileder  
Personalleder

Det innfris 5 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:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

## 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
- Resultatopptjening
- 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 høyskoleutdannede 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 innenfor hver gruppe. Det vil være en vurdering og forhandlings spørsmål om rett lønsplassering i forhold til ansvar, myndighet og etterspørsel.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

**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, hjelpepleier, feier, kokk, barne- og ungdomsarbeider, omsorgsarbeider, sekretær, musikk- og kulturmedarbeider, lærer uten godkjent utd., driftsoperatør, fagarbeider, kontormedarb./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, arb.leder ungdomsklubb, konsulent service, maskinist, elektriker, spesialhjelpepleier, helsesekretær, konsulent / merkantil / saksbehandler.

**Gruppe 2 C – fagarbeidere med begrenset personal- og budsjettansvar:**

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

Stillinger som inngår: Leder legekantor/helsesekretær I, renholdsleder, leder kjøkken/kafè Steigentunet

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

**Gruppe 3 A – krav om 3-årig høyskole:**

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

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

Stillinger som inngår: Sykepleier, vernepleier, sosionom, fysioterapeut, miljøkonsulent, fagkonsulent landbruk, rådgiver / konsulent NAV, innkjøpsansvarlig, konsulent lønn, konsulent skatt/skatteinnkrever, førskolelærer, lærer.

**Gruppe 3 B – krav om 3 årig høyskole 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 høyskoleutdanning, eller realkompetanse som er av en slik art at det kan erstatte dette. Har faglederansvar.

Stillinger som inngår: Pedagogisk leder barnehage, fagrettleider spesialpedagogikk, fagleder NAV, fysioterapeut I, kulturkonsulent, avdelingsleder regnskap, ingeniør, biblioteksleder, IT-leder.

Områdesykepleier i hjemmetjenesten

**Merknad [DR6]:** Forslag fra NSF om å ta med ny stillingskategori

**Gruppe 3 C – krav om 3 årig høysk m begrenset personal- og budsjettans:**

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

Stillinger som inngår: Bogrupperleder / leder PUH boliger, leder psykisk helsevern / -barnevern, leder teknisk uteseksjon, styrer barnehage.

**Gruppe 3 D – krav om 3 årig høysk. og lederutd. m overord. personal- og budsjettans.:**

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

Stillinger som inngår: Pleie- og omsorgsleder

**Merknad [DR7]:** Erstattes med leder for Sykehjem og omsorgsboliger samt ny stilling som leder for hjemmetjenesten.

ORGANISASJONENE STILLER SEG BAK FORSLAGET

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

**Gruppe 4 A – krav om 4 til 5 års høyskole- / universitetsutdanning**

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

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

**Gruppe 4 B – krav om 4 til 5 års høyskole- / universitetsutdanning:**

Krav til formell utdanning 4-5 år høyskole/universitet som er undervisningspersonell.

Stillinger som inngår: Adjunkt og adjunkt m/ tilleggsutdanning, lektor og lektor m/ tilleggsutdanning.

Rektor (delegert personal og budsjettansvar).

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

## 2.3 Avlønning av høgskolestudenter

Universitet og høgskolestudenter:

- Etter 1.studieår avlønning kr 340000
- Etter 2.studieår og inntil studiet er avsluttet avlønning kr 375000
- Etter 3. studieår: 386000 – 419000 (etter ansiennitet)

**Merknad [DR8]:** Nye satser er lagt inn  
ENIGHET

## 2.4 Lærlinger:

Lønn til lærlinger fastsettes som prosentvis andel av grunnlønn for fagarbeider, jmf HTA kap 6. Grunnlønn til fagarbeider er pr 01.05.2014 kr 316.300,-

**Merknad [DR9]:** Nytt punkt  
ENIGHET - Tariffestet

## 2.5 Unge arbeidstakere under 18 år:

Unge arbeidstakere lønnes etter gjeldende hovedtariffavtale kap 6

Yngre enn 16 år: 219.000,-  
16 år til 18 år: 246.300,-

**Merknad [DR10]:** Nye satser lagt inn  
ENIGHET - Tariffestet

## 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.

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.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef

### 3.0 SATSINGSOMRÅDER

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

**Merknad [DR11]:** Justerte mål og satsingsområder ut fra sentralt hold

ORGANISASJONENE STILLER SEG BAK FORSLAGET

### 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 Partsammensatt utvalg og vedtas av Formannskapet / Kommunestyret.

Vedtaksmyndighet:	Formannskapet/Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	Sept.2012
Sist oppdatert:	Aug 2012
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalsjef



**Fra:** Helen Grønbech/Steigen  
**Til:** Dag Robertsen/Steigen@Steigen, Torben Marstrand/Steigen@Steigen  
**cc:** Line Jensen/Steigen@Steigen, Erling Hekneby/Steigen@Steigen, Fagforbundet Steigen/Steigen@Steigen, Heidi Katrin Andresen/Steigen@Steigen, Kristin Elsbak/Steigen@Steigen, Mathilde Marhaug/Steigen@Steigen, Oluf Holmvaag/Steigen@Steigen, Per Løken/Steigen@Steigen

---

**Dato:** Onsdag 1. oktober 2014 04:42  
**Emne:** Ad: lønnspolitisk plan - kommentar fra Delta

---

Hei!

Her er høringssvar fra NSF på lønnspolitisk plan:

- Vi vil plassere stillingen som områdepsykepleier i gruppe 3 B - krav om 3 årig høyskole med faglederansvar.
- 3.0 Satsingsområder: Bør utdypes, konkretiseres. Vi har dessverre ikke fått tid til å utarbeide forslag her, men det er kanskje noe man bør drøfte med i fellsesskap, i allefall i neste omgang med revidering?
- NSF støtter Deltas innspill om kompetansetillegg.

Vennlig hilsen

Helen Grønbech  
Hovedtillitsvalgt,  
NSF Steigen

-----Line Jensen/Steigen skrev: -----

Til: Dag Robertsen/Steigen@Steigen, Torben Marstrand/Steigen@Steigen  
Fra: Line Jensen/Steigen  
Dato: 26.09.2014 19:42  
cc: Oluf Holmvaag/Steigen@Steigen, Per Løken/Steigen@Steigen, Helen Grønbech/Steigen@Steigen, Kristin Elsbak/Steigen@Steigen, Heidi Katrin Andresen/Steigen@Steigen, Erling Hekneby/Steigen@Steigen, Mathilde Marhaug/Steigen@Steigen, Fagforbundet Steigen/Steigen@Steigen  
Emne: Ad: lønnspolitisk plan - kommentar fra Delta

Hei!

Viser til høringsfrist 1. oktober - Lønnspolitisk plan

Side 6 Pkt 1.7.

Kompetansetillegg:

Nytt pkt:

**\* Høyeste og samlet antall kompetansetillegg for hver enkelt ansatt er kr. 20 000,- pr. år**

Delta mener dette punktet er noe strengt siden meklingsmannen bruker uttrykket omlag.

Ellers har ikke Delta noen kommentarer til resten av endringene i Lønnspolitisk plan.

Vennlig hilsen

**Line Jensen**  
Hovedtillitsvalgt  
Delta Steigen  
mobil 480 31919 (privat) / 932 88646 (jobb)  
[linejensen71@hotmail.com](mailto:linejensen71@hotmail.com)

**Delta Direkte** - alle hverdager 08-20 Tlf:02125  
[www.delta.no](http://www.delta.no) E-post: [direkte@delta.no](mailto:direkte@delta.no)

-----Dag Robertsen/Steigen skrev: -----

v Til: Oluf Holmvaag/Steigen@Steigen, Per Løken/Steigen@Steigen, Line Jensen/Steigen@Steigen, Helen Grønbech/Steigen@Steigen, Kristin Elsbak/Steigen@Steigen, Heidi Katrin Andresen/Steigen@Steigen, Erling Hekneby/Steigen@Steigen, Mathilde Marhaug/Steigen@Steigen, Fagforbundet Steigen/Steigen@Steigen  
Fra: Dag Robertsen/Steigen  
Dato: 11.09.2014 10:41  
Emne: lønnspolitisk plan

Hei, alle HTV