



LØNNSPOLITISK PLAN
FOR
SOKNDAL KOMMUNE

1.5.2012 – 30.4.2014

Vedtatt av Administrasjonsutvalget 11.9.2012

A. INNLEDNING

Hovedtariffavtalen regulerer forhold knyttet til lønn og gjelder for en periode på to år om gangen. Nåværende hovedtariffavtale gjelder for 1.5.2012 – 30.4.2014.

Det er lagt inn de endringer som er gjort i tariffrevisjonen pr. 1.5.2012, jf. A-rundskriv 1/2012, ellers lite endringer.

I hovedtariffavtalen står det at lønnssystemet forutsetter lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i forhold til lønnspolitikken. Det må være en sammenheng mellom kommunens mål og den lokale lønnspolitikken, og at det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Innen arbeidsgiverpolitikken er det utarbeidet følgende planer:

- Retningslinjer for arbeidsgiverpolitikken (vedtatt av kommunestyret 19.6.06)
- Lønnspolitiskplan 1.5.10 – 30.4.12. (vedtatt av administrasjonsutvalget 24.8.10)

Den lønnspolitiske planen for ansatte i Sokndal kommune angir mål for lønnspolitikken, kort beskrivelse av det lokale lønnssystemet og kriterier for lønnsfastsettelse.

En ny lønnspolitisk plan gjelder for hovedtariffperioden (frem til 30.04.14), og vil bli evaluert og rullert i forbindelse med ny hovedtariffavtale gjeldende fra 01.05.14. Planen vedtas av administrasjonsutvalget.

B. LØNNSPOLITISKE MÅL

Overordnet mål for kommunens organisasjon i den nye k-planen (2011-2022):

I Sokndal kommune skal service og tjenesteyting stå i fokus.

Kommunens ”Retningslinjer for arbeidsgiverpolitikken” har følgende mål vedr. lønnspolitikk: Sokndal kommune skal utvikle en tydelig og strategisk lønnspolitikk, der lønn skal speile funksjon, ansvar og realkompetanse, men også brukes som aktivt virkemiddel for å fremme adferd og mål som er av stor betydning for virksomheten, og der lønnsfastsettelsen bygges omkring vurderinger fra nærmeste leder basert på kjente og aksepterte kriterier.

Det er da satt inn følgende strategier/tiltak:

- *Det gis lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn.*
- *Lønnen bør avspeile relevant utdanning, kompetanse, ansvar, arbeidsoppgaver og resultat.*
- *Det bør benyttes individuell avlønning innenfor rammene av avtaleverket.*
- *Lønn kan brukes i konkurranse for å rekruttere og beholde ettertraktet fagpersonale.*

Retningslinjer for arbeidsgiverpolitikken har i tillegg enkelte andre punkt som direkte eller indirekte bør være styrende for lønnspolitikken vår.

Eksempelvis sies det i kap. 3.2 *Organisasjonsutvikling* at målet er ”å skape en organisasjon som er preget av helhetlig og samordnet strategisk tenkning, grundighet og effektivitet. Kommunen skal være i kontinuerlig utvikling for å kunne være mest mulig fleksibel og endringsdyktig i forhold til nye behov, oppgaver og krav.”

Videre bør strategiene i kap. 3.3 *Personal og kompetanseutvikling* være en viktig del av kriteriene ved lokal lønnsfastsettelse når det bl.a. står at ansatte bør:

- *Å jobbe målrettet med kompetanseheving som resultat, og utfordre de ansatte til å utforme egne mål og resultatkrav*
- *Å være kreativ og løsningsorientert og villig til å påta seg nye og endrede oppgaver*
- *Å utvikle faglige kvalifikasjoner i forhold til oppgavene til enhver tid, og benytte disse i samsvar med kommunens behov*
- *Å sørge for god serviceinnstilling og tjenesteproduksjon overfor brukerne*
- *Å vise respekt og interesse for alle medarbeidere på en inkluderende måte*

Når det gjelder ledere spesielt, er en del av målet i kap. 3.5 *Ledelse og lederutvikling*:
"I et konstruktivt og nært samspill med sine tilsatte skal kommunens ledere på alle nivå søke å oppnå organisasjonens mål om best mulig service og tjenesteproduksjon og stadig fokusere på kommunen som en spennende, handlegraftig og inkluderende organisasjon."

Dette bør søkes oppnådd bl.a. gjennom følgende strategier:

- *Gjennom en tilretteleggende ledelse, med vekt på å være åpen, tydelig og inspirerende skal lederen ta ansvar for å:*
 - *skape målforståelse og helhetstenkning hos sine medarbeidere, også ut over etatens og avdelingens grenser*
 - *gi medarbeiderne anledning til å bidra ved utforming av mål og arbeidsmåter*
 - *avklare forventninger og krav i forhold til den enkelte medarbeider*
 - *gi tilbakemelding og nødvendig informasjon til den enkelte medarbeider*
 - *være engasjert og støttende og ha evnen til å delegere og motivere*
 - *skape trivsel og trygghet hos medarbeiderne ved en inkluderende holdning*
 - *være bevisst sin rolle som kulturskaper på arbeidsplassen*

C. BESKRIVELSE AV LØNNSYSTEMET PÅ SENTRALT NIVÅ

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 for disse. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i kapittel 3 og kapittel 5. Sistnevnte grupper får ingen sentrale tillegg slik at all lønnsdannelse for dem fastsettes lokalt.

C.1 Kapittel 3.4 – Ledere:

Kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning for kommunens topledere (rådmannens ledergruppe). Kapittel 3.4.2 gir vilkår for avlønning av ledere som rapporterer til kommunens topledere og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Lederstrukturen blir fastsatt lokalt etter drøftinger med tillitsvalgte (hvilke stillinger dette gjelder: se E.4). I kapittel 3 er det ingen avtalt pott.

C.2 Kapittel 4:

I hovedsak er det pr. dags dato ansatte som er organisert i arbeidstakerorganisasjoner innen sammenslutningene LO, Unio, Akademikerne og YS som kommer inn under kapittel 4 på bakgrunn av vedkommendes stillingskode.

Ved sentrale oppgjør blir det fastsatt et minstelønnsnivå for ansatte i kapittel 4. Minstelønn blir fastsatt etter ansiennitetsstige 0 – 4 – 8 – og 10 år. Undervisningsstillinger i skolen har i tillegg fastsatt minstelønn etter 16 års ansiennitet.

Kapittel 4 B har minstelønnsnivå for følgende 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 høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning
- E: Stillinger med krav om mastergrad

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

Ved lokale forhandlinger i kapittel 4 er det på forhånd avsatt en sentral avtalt pott.

C.3 Kapittel 5:

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

I kapittel 5 er det ingen avtalt pott.

D. LOKAL LØNNFASTSETTELSE

D.1 Endret innplassering i lønnskapittel

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnskapittel i tariffperioden, jf dog pkt. 3.4.0 nr. 3. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetning i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

D.2 Lokal lønnspolitikk (HTA kapittel 3.2 gir følgende føringer:)

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Det forutsettes at lønn benyttes som personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Lønnspolitikken skal legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter, og vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

D.3 Lokale drøftinger (HTA kapittel 3.2.1 gir følgende føringer:)

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Dersom annet ikke avtales, holdes det også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 3) og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

D.4 Lønnssamtale (HTA kapittel 3.2.2 gir følgende føringer:)

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

D.5 Seniorpolitiske tiltak

Sokndal kommunen har utviklet virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Dette er nedfelt i seniorpolitiske retningslinjer som en del av kommunens personalpolitikk.

Virkemidlene kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller lignende. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

D.6 Kompetanse – læring og utvikling

Arbeidsgiver har ansvar for kompetansekartlegging i egen virksomhet.

Det tas lokalt utgangspunkt i lønnsrelasjon etter 10 års ansiennitet mellom minstelønn for høyskoleutdannede og minstelønn knyttet til "høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning" (ca. kr 20.000) som veiledende norm for lønnstillegg etter ett års relevant videre/etterutdanning (60 studiepoeng) og/eller vurdert realkompetanse. For relevant videre/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.

D.7 Lokal lønnsfastsettelse for ledere i 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 situasjon. Avlønning for ledere skal vurderes/forhandles om en gang pr. år.

Toppledergruppen (jf. Kap E.4)

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

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

Ved uenighet skal arbeidsgivers siste tilbud vedtas.

Ledere på nivået under toppledergruppen (jf. Kap E.4)

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

Oppnås ikke enighet gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

Ledere omfattet av 3.4.1. og 3.4.2. skal være sikret en lønnsutvikling i tariffperioden.

D.8 Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i kapittel 4:

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

Kapittel 4.A.1 Lokale forhandlinger

Kapittel 4.A.2 Særskilte forhandlinger

Kapittel 4.A.3 Rekruttere eller beholde arbeidstakere

Kapittel 4.A.4 Kompetanse

Kapittel 4.A.5 Regulering 2.avtaleår

Innledende merknader:

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting jf. HTA kapittel 1. § 12
3. Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.
5. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Lokale forhandlinger (HTA 4.A.1):

Som nevnt i punkt C blir det bestemt som en del av det sentrale lønnsoppgjøret i mai 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 de skal være slutført. Oppnås ikke enighet kan saken ankes til et sentralt ankeutvalg.

Særskilte forhandlinger (HTA 4.A.2):

Uavhengig av lokale forhandlinger kan det tas opp forhandlinger om omgjøring av stilling, alternative lønsplasseringer 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

- en stillings arbeids- og ansvarsområde er betydelig endret som følge av at arbeidstakeren i stillingen har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted. Ved uenighet kan saken bringes inn for avgjørelse i lokal nemnd.

Rekruttere eller beholde arbeidstakere (HTA 4.A.3):

Hvis det er helt spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, kan det forhandles om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker. Ved slike forhandlinger er det ikke ankerett, slik at arbeidsgivers siste tilbud blir det endelige resultatet.

Kompetanse (HTA 4.A.4):

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

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

D.9 Diverse lønnsbestemmelser for undervisningspersonale

Godtgjørelse for funksjoner

Undervisningspersonale som tillegges midlertidige funksjonsoppgaver, kan gis et kronetillegg pr. år/måned så lenge de har slike oppgaver. Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønnsfastsetting. Godtgjøring for funksjonsoppgaver fastsettes i forhandlinger som kan delegeres til skolene når partene er enige.

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er minimum kr 10.000,- pr. år.

Rådgiver-/sosiallærertjeneste godtgjøres med minimum kr 12.000,- pr. år.

Godtgjøring for lokalt opprettede funksjoner fastsettes lokalt.

Godtgjøringen følger den enkelte arbeidstaker så lenge vedkommende har funksjonsoppgavene. Ved endring i funksjonsoppgavene eller skifte av innehaver, forhandles det om eventuelle endringer i godtgjøringen.

Ved uenighet om fastsetting/ending av funksjonsgjøringen gjelder:

- Ved endring eller oppretting av nye funksjoner vedtas arbeidsgivers siste tilbud
- Ved skifte av innehaver (uten endringer) videreføres tidligere godtgjøring

D.10. Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i kapittel 5 (jf. Kap. E 5):

Som for ledere i 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 5.2 Årlig lønnsforhandling/regulering
- Kapittel 5.3 Annen lønnsregulering
- Kapittel 5.4 Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse

Innledende merknader:

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune.
2. Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansatte kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Lønn fastsettes som årslønn.

Årlig lønnsforhandling/regulering:

De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år.

Ved lønnsregulering for disse stilingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet,

kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlingen kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet eller at streik og lignende påvirker virkningstidspunktet.

Oppnås ikke enighet kan tvisten ankes inn for behandling ved lokal nemnd eller

pendelvoldgift. Det vises til Hovedavtalens del A § 6-2. Fristen for dette er 1.november.

Annen lønnsregulering:

Der det foreligger spesielle behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering utover hva 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 drøftinger mellom de berørte parter.

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

Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse

Prinsippene for lønnsfastsettelse er de samme som for ansatte i kapittel 4, dvs. at det bl.a. skal tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkeltes ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

E. BESKRIVELSE AV DEN LOKALE LØNNSPOLITIKK

I Sokndal kommune føres lønnsforhandlinger for hele virksomheten samtidig. Gjennom lokale forhandlinger og lokale lønnspolitiske strategier er det etablert en lokal lønnspolitikk. Denne er beskrevet i kap. E og F.

E.1 Lokal lønn/personlige tillegg for enkelte stillingsgrupper gjeldende pr. 30.04.12:

- | | |
|---|------------------|
| a. Hjelpepleier/Helsefagarbeider m/ekstra ansvar (primærkontakt, medisinsansvar m.m.) | kr 4.000 |
| b. Gjennomført og bestått legemiddelhåndteringskurs | kr 1.200 |
| c. Veileder for lærlinger | kr 250 pr. måned |

E.2.1 Lokale funksjonstillegg gjeldende pr. 30.04.12:

Disse tilleggene gis for den perioden en ansatt ivaretar funksjonen. I det øyeblikk en går ut av funksjonen faller tillegget vekk.

- | | |
|--|------------|
| a. Sykepleiere - gruppeledere: | kr. 23.000 |
| b. Hjelpepleiere/omsorgsarbeidere/helsefagarb. - gruppeledere: | kr. 20.000 |
| c. Sykepl./hjelpepl./omsorgsarb./helsefagarb. – nattevakter: | kr. 12.500 |

E.2.2 Lokale funksjonstillegg pr. 30.04.12– undervisningspersonale

Disse tilleggene gis for den perioden en ansatt ivaretar funksjonen. I det øyeblikk en går ut av funksjonen faller tillegget vekk

- Kontaktlærere kr 19.000 (inkludert sentralt bestemt minstelønn på kr 10.000) + 200 kr pr. elev pr. 1.9 hvert år, men minimum det de hadde pr. 30.4.04 som klassestyrer.
- Undervisningsinspektører kr 30.000
- Rådgiver og sosiallærer kr 23.000
- Spesialpedagogisk leder 1.-7. klasse kr 21.000
- Spesialpedagogisk leder 8.-10. klasse kr 13.700

- Fagkontakter kr 0 – kr 5000
- Samlingsstyrere kr 2000 – kr 5600

E.3 Retningslinjer for ferievikarer – høyskolestudenter:

Det er utarbeidet egne retningslinjer for dette. (Adm.utv. 9/01 25.4.01. jf. sak nr. 04/00772)

E.4 Lederstillinger i hovedtariffavtalens kapittel 3:

Toppledergruppen i kapittel 3.4.1:

<u>Kode</u>	<u>Stillingsbeskrivelse</u>
9450	Rådmann
9451	Økonomisjef
9451	Personalsjef
9451	Oppvekst- og kultursjef
9451	Omsorgssjef
9451	Teknikk- og miljøsjef
9451	Helsesjef

Lederstillinger i kapittel 3.4.2 (innplassert etter adm.struktur og lokale drøftinger):

<u>Kode</u>	<u>Stillingsbeskrivelse</u>
9951	Rektor Sokndal skole
9451	Kulturskolerektor
9451	Distriktsleder - Distrikt A
9451	Distriktsleder - Distrikt B
9451	Driftsleder Teknikk og miljø
9451	Kjøkkensjef

Følgende forbund har for tiden medlemmer/forhandlingsrett etter kapittel 3.4.2 i Sokndal kommune: Utdanningsforbundet, Musikerforbundet, NSF og Delta.

E.5 Stillinger i hovedtariffavtalens kapittel 5:

<u>Kode</u>	<u>Stillingsbeskrivelse</u>
8451	Plan- og miljørådgiver
8177	Fagleder vann/avløp
8531	Byggesaksbehandler
8209	Jordmor
8527	Lege (Kommunelege II)
8451	Biblioteksjef
8451	Kommunekasserer
8451	Arkivleder
8530	Lønns- og personalrådgiver
8530	Lønns- og personalrådgiver
8530	Næringssjef
8530	Konsulent
8559	Pedagogisk veileder

Plassering etter stillingskode 8451 Leder, eller 8530 Rådgiver forutsetter som hovedregel høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige kodene i kap. 5.

Følgende forbund har for tiden medlemmer/forhandlingsrett etter kapittel 5 i Sokndal kommune: Utdanningsforbundet, NITO, NSF, Parat, Fagforbundet, DNLF, DNJF, Akademikerforbundet og Delta.

F. LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

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.

F.1. Lønnspolitiske mål

(Kortversjon – utfra mål og retningslinjer beskrevet i kap B)

- En tydelig og strategisk lønnspolitikk – forutsigbar og kjent for alle ansatte
- Lønnen skal speile stillingens funksjon, ansvar, arbeidsoppgaver og kompleksitet
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling
- Lønn kan brukes i konkurransen for å rekruttere og beholde ettertraktet personale
- Lønnspolitikken skal også brukes som aktivt virkemiddel for å fremme adferd og mål av betydning for kommunen, der det vektlegges:
 - Serviceinnstilling
 - Samarbeidende og inkluderende holdninger
 - Fleksibel, endringsdyktig og løsningsorientert
 - Innsats og resultatoppnåelse (gjelder ikke kapittel 4c).

For lederne vil det, i tillegg til ovennevnte mål, også vektlegges en tilretteleggende ledelse med vekt på å være åpen, tydelig og inspirerende overfor sine medarbeidere for å oppnå kommunens mål om best mulig service og tjenesteproduksjon.

F.2 Prioriteringer 2012 – 2014

1. a) Følge opp prioriteringer og tiltak i tidligere lokal lønnsdannelse ved å rette opp skjevheter som har oppstått både for grupper og enkeltvis. Heri ligger også skjevheter som har oppstått lokalt som følge av sentrale lønnsrevisjoner, slik at alle ansatte kan få del i den generelle (sentrale) lønnsutvikling som tariffrevisjonen pr. 01.05.12 legger opp til for kap. 4.
b) Videreføre lønnsrelasjonene i de stillinger som har fått tillegg knyttet opp til grupper i kap. 4 jfr. Pkt E.
2. Initiativ og evne til kompetanseutvikling som
 - a. er relevant/nyttig for utøvelse av stillingen, eller
 - b. for å påta seg nye ansvarsområder/-oppgaver.
3. Prioritering av ansatte i vesentlig ansvarsfulle og komplekse stillinger ("nøkkelfunksjoner"), inkludert medarbeidere med lang ansiennitet i kommunen og høy realkompetanse.
4. Individuelle, personlige lønnstillegg bygd på:
 - evne og vilje til fleksibilitet, endring og utvidelse av stillingens arbeids- og ansvarsområde
 - vist og utviklet serviceinnstilling og bidratt til å skape et godt arbeidsmiljø.
 - bidrag til arbeidsplassens faglige utvikling, tar initiativ, er endringsvillig og som bidrar til at virksomhetens mål, satsingsområder og resultatkrav nås

G. HVORDAN GJØRE PLANEN KJENT?

Rådmannen orienterer ledere og tillitsvalgte om den vedtatte planen. Planen legges også ut på intranett.