

## Møteinnkalling

---

**Utvalg:** **Storfjord Administrasjonsutvalg**  
**Møtested:** Møterom 3 Ottertind, Storfjord rådhus  
**Dato:** 16.06.2014  
**Tidspunkt:** 09:00

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 21 28 00 eller pr. e-post til  
post@storfjord.kommune.no  
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Hatteng, 06.06.2014

Sigmund Steinnes (s.)  
ordfører

Klara Steinnes  
sekretær

## Saksliste

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>U.Off</b>	<b>Arkivsaksnr</b>
PS 10/14	Lønnspolitisk plan - evaluering		2011/2562



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
10/14	Storfjord Administrasjonsutvalg	16.06.2014

### Lønnspolitisk plan - evaluering

Vedlegg

1 Lønnspolitisk plan

### Rådmannens innstilling

Vedlagte lønnspolitisk plan godkjennes slik den foreligger.

### Saksopplysninger

Lønnspolitisk plan for Storfjord kommune ble vedtatt av kommunestyret 22.06.05, og ble sist evaluert 21.03.12.

Lønnspolitisk plan skal revideres/rulleres hvert andre år.

Lønnspolitisk plan ble sendt ut på høring til avdelingsledere, tillitsvalgte og ledergruppa 06.02.14, med høringsfrist 11.4.14.

Det er kommet inn høringssvar fra Fagforbundet, og ledergruppa har behandlet lønnspolitisk plan og innspillene 26.05.14.

Innspillene fra Fagforbundet må ettersendes til Administrasjonsutvalget da de er i ett format som ikke er lesbart utenom på skjerm.

### Vurdering

Da lønnspolitisk plan sist ble evaluert, ble det gjort en grundig gjennomgang av planen. Det var den gang spesielt fokus fra fagforeningenes side på personlig tillegg, og et ønske om at dette punktet skulle fjernes. Det ble da gjort en helhetlig vurdering fra rådmannens side i forhold til dette punktet. Rådmannen endret punktet til at arbeidsgiver gir et helhetlig lønnstilbud som inkluderer personlig tillegg.

Ledergruppa har drøftet innspillene fra Fagforbundet, men finner ikke at det er grunnlag for å endre teksten i planen. De innspill som Fagforbundet har kommet med, er i hovedsak

synspunkter. For arbejdsgiver er dette et styringsdokument i forhold til den lønspolitikken som føres.



**Storfjord** kommune  
MANGFOLD STYRKER

# **LØNNSPOLITISK PLAN**

## **FOR**

# **STORFJORD KOMMUNE**

**Vedtatt i Storfjord kommunestyre 21.03 2012**

# INNHOLDSLISTE

	Side:
Innledning	3
Utviklingstrekk	3
Mål og generelle prinsipper i lønnspolitikken i Storfjord kommune	4
Lønnspolitiske virkemidler	5
Lønnspolitiske utfordringer	5
Lønnsoppbyggingen	6
Hva omfatter lønnspolitikken	6
Lønnspolitikken skal sikre	6
Kompetanseheving	7
Personvurdering	7
Funksjonstillegg	7
Lønnsfastsettelse utover grunnlønnsplassering	7
Lønnsfastsetting for seniorer	8
Lønnsforskjeller mellom kjønn/likelønnsprinsippet	8
Lønn for vikarer	8
Ledere - kap. 3.4	8
Arbeidsgivers prosess ved innhenting av info til lokale lønnsforhandlinger	9
Lokal fastsetting av lønn foretas av følgende organer	9
Kommunens forhandlingsutvalg/delegasjon	9
Lokale forhandlinger	10
Lønnstilleggene	11
Generelle kriterier for lokale lønnstillegg	11
Spesielle kriterier for Storfjord kommune	11
Kriterier for individuelle lønnstillegg	12
Rullering av planen	13

## **Innledning**

Gjennomgående kan vi fastslå at kommunal lønnspolitikk, både sentralt og lokalt, i stor grad har hatt betegnelsen "solidarisk" der utdanning og ansiennitet har vært det viktigste kriterium for lønnsfastsettinga, og at den kommunale arbeidsgiverpolitikken i stor grad har vært preget av sikkerhet for arbeidsplassen, sosial trygghet og gode medbestemmelsesordninger.

I de senere år er imidlertid også kommunesektoren stilt ovenfor nye utfordringer hvor utviklinga er preget av målstyring framfor regelstyring. Dette har medført krav om et mer fleksibelt avtaleverk, bedre muligheter til å honorere innsats og effektivitet, og også utfordringer om å bruke lønn for å beholde og rekruttere spesielle yrkesgrupper og særlig godt kvalifiserte arbeidstakere.

Relatert til dette er det i dag utarbeidet kartleggingsmetoder og målemetoder for å få fram hvor produktiv eller effektiv en arbeidstaker er. Disse er imidlertid lite brukt i kommunene.

Hovedutfordringa både for organisasjonene og kommunen som arbeidsgiver blir å beholde det beste fra det "gamle", og finne kriterier og vinne erfaringer i å bruke lønn som et aktivt personalpolitisk virkemiddel.

Dette innebærer blant annet at ledere i kommunen både gis mulighet for, og tar i bruk mulighetene som gis, i å vurdere det arbeid de enkelte arbeidstakere gjør som grunnlag for lønnsopprykk.

Selv om det er behov for en klarere lokal lønnspolitikk, skal avtaleverket allikevel sikre at grunnleggende arbeidsvilkår er felles for samtlige kommunale arbeidstakere gjennom et sett av generelle bestemmelser.

Dette er også et sentralt element i lønnsfastsettinga i kommunesektoren, der det vesentligste av lønnstillegg fortsatt gis i sentrale forhandlinger.

## **Utviklingstrekk**

Det lønnspolitiske arbeidet i kommunesektoren har i de senere år ført til en omlegging av forhandlingssystemet, slik at stadig flere lønsplasseringer nå må skje på lokalt plan innenfor de rammer som blir avtalt sentralt. Det gjelder ikke minst de unormerte stillingene.

Denne utviklingen har ført til at betydningen av de lokale lønnstillegg blir stadig viktigere for de ansatte. Ut fra de krav til omstilling og rasjonell drift som stilles til kommunene i dag, må derfor lønn sees på som ett av flere virkemidler i en helhetlig arbeidsgiverpolitikk.

Denne prosessen har ført til en erkjennelse blant partene i arbeidslivet, om at det er behov for et mer fleksibelt og rammepreget avtaleverk, som gir større rom for lokale tilpasninger i den enkelte kommune.

Konsekvensene av en slik omlegging av lønnspolitikken innebærer at arbeidsgiver, i sterkere grad enn hittil, må ha en planmessig og gjennomtenkt lønnspolitikk for sine ansatte.

Strategien i en lønnspolitisk plan må være forankret i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen, og satsingsområdene må være knyttet opp mot kommunens visjon og overordnede mål. Videre vil kommunens arbeidsgiverpolitiske retningslinjer med sine personalpolitiske mål være førende for arbeidet.

## **Mål og generelle prinsipper i lønnspolitikken i Storfjord kommune:**

**I Storfjord kommune skal avlønning motivere og inspirere til effektivitet, endringsvilje og god samhandling . Det er også et mål å bruke lønn som et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte.**

Storfjord kommune vil stille krav om gode kommunikasjons- og samarbeidsevner til de ansatte, at de har "stå på humør", at de er kreative og brukerorienterte.

Kommunen vil ha engasjerte medarbeidere som setter seg høye mål, tar ansvar, og er stolte av sitt arbeidssted.

Samarbeid og kommunikasjon skal være et hovedverktøy internt i Storfjord kommune. Storfjord kommune vil tilby sine ansatte gode arbeidsforhold og et godt arbeidsmiljø gjennom medbestemmelse, medinnflytelse og samarbeid. Kommunen vil stille krav til sine ansattes jobbutførelse, sett i forhold til serviceytelse og lojalitet. Kommunen vil også tilby systematiske og målrettede personalutviklingstilbud i samsvar med kommunens nåværende og framtidige kompetansebehov gjennom en vedtatt kompetanseutviklingsplan.

Den lokale lønnspolitikken skal være del av Storfjord kommunes personalpolitiske plan. Storfjord kommune skal føre en lønnspolitikk som gjør det mulig å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte arbeidstakere, og slik bidra til å ivareta et godt tjenestetilbud. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgåelse.

Storfjord kommune skal ha en hensiktsmessig organisasjon og arbeidstakere som i antall, sammensetning og kompetanse kan bidra til å løse dagens og morgendagens utfordringer.

Den enkelte leder skal ha innsikt i hvordan avlønning best kan brukes som virkemiddel for å oppnå mål og resultater. Dette innebærer at lederne på ulike nivå får sterkere innvirkning på lønnsutviklingen for sine medarbeidere, for eksempel gjennom deltakelse i Tilsettingsutvalget med myndighet til å fastsette lønn ved ansettelse og til å delta i de lokale lønnsforhandlingene.

En aktiv lønnspolitikk forutsetter at de ansatte selv kan påvirke sitt lønnsnivå og sin lønnsutvikling – først gjennom sin ansettelseskontrakt og deretter gjennom prestasjoner og resultater i arbeidssituasjonen. Det er da nødvendig å ha ordninger hvor et viktig element i lønnsutvikling er resultater og individuelle prestasjoner.

Belønning i arbeidssituasjonen er ikke et spørsmål om lønnsnivå alene. Like viktig vil det være med jobbutvikling, kompetanseutvikling, karriereutvikling og ulike former for velferdsordninger.

En aktiv arbeidsgiverpolitikk forutsetter at alle disse virkemidlene brukes bevisst.

Storfjord kommunes lønnspolitikk skal være i h.h.t. den vedtatte lønnspolitiske handlingsplanen.



### **Lønnspolitiske virkemidler**

Hensikten med å utarbeide en lønnspolitisk plan for Storfjord kommune, er å ta standpunkt til hvilken lønnspolitikk som skal føres. Videre skal en lønnspolitisk plan vise at lønn kan være ett av flere personalpolitiske virkemiddel.

Andre virkemidler kan være:

- Muligheter for opplæring-/kompetanseutvikling
- Hospitering og nettverksbygging
- Medarbeidersamtaler
- Permisjonsordninger
- Fokus på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet
- Oppfølging av IA-avtalen
- Fleksible arbeidstidsordninger
- Livsfasetilpassete arbeidsvilkår
- Ulike velferdstilbud
- Tilgang på faglitteratur
- Barnehageplass/bolig
- Mulighet for retrettstillinger

Dette kan igjen bidra til:

- Å rekruttere å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Å stimulere til effektivitet
- Å stimulere til å ta utdanning/heve kompetansen som igjen øker kvaliteten på tjenestene som skal utføres
- Å stimulere til bedre arbeidsmiljø/bedriftskultur
- Redusere sykefraværet.

Disse moment viser at lønn ikke er det eneste virkemiddel for å oppnå god personalpolitikk som gir inspirasjon til innsats for å oppnå de arbeidsmål som er satt for organisasjonen. Det må bli interessant å strekke seg faglig, og være med å bidra til andre og mer effektive arbeidsrutiner.

### **Lønnspolitiske utfordringer.**

Lønnsystemet bør brukes som et aktivt virkemiddel i Storfjord kommune. Samfunnsmessige endringer stiller nye krav til både enkeltmennesket og til kommunen.

Det må være samsvar mellom de krav som stilles til kommuneorganisasjonen og de betingelser som gis gjennom politiske vedtak.

Dersom man forventer og stiller krav til service, effektivitet og tjenesteyting på et høgt nivå i forhold til våre brukere, må også de som er ansvarlig for dette gis reelle virkemidler i arbeidet med å løse oppgavene.

### **Lønnsoppbyggingen.**

Lønsmessige forskjeller mellom overordnede og underordnede innenfor samme tariffområde er et nedfelt prinsipp. I et slikt system er arbeids- og ansvarsområde større jo høyere opp i hierarkiet en beveger seg, og det skal man også krediteres for. Det skal "lønne seg" å påta seg lederansvar. Utfra dette skal ledere i Storfjord kommune som hovedregel lønnes høyere enn underordnede arbeidstakere.

Ut fra dette prinsippet skal rådmannen som øverste leder ha høyest lønn av de kommunalt ansatte. Dernest bør det være en rimelig avstand mellom de ulike nivåene/ansvarsområdene.

### **Hva omfatter lønnspolitikken**

Storfjord kommune er gjennom sitt medlemskap i KS bundet av å følge de sentrale lønnsoppgjørene og de avtaler som regulerer disse. Dette skjer i første rekke gjennom Hovedtariffavtalen (HTA) og Hovedavtalen.

Den lokale lønnspolitikken skal omfatte:

- Lønnsfastsettelse ved tilsetting
- Lønnsfastsettelse ved interne opprykk
- Lønnspolitisk drøftingsmøte etter hovedtariffavtalen (HTA) pkt. 3.2.1 minst en gang pr. år
- Lokale lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 4.A.1 etter sentralt fastsatt lønnsprosent
- Lokale forhandlinger på særskilt grunnlag etter HTA pkt. 4.A.2
- Rekruttere og beholde arbeidstakere etter HTA pkt. 4.A.3
- Lokale forhandlinger etter HTA pkt. 5.2 og 5.3
- Lederlønn etter HTA kap 3.4 en gang pr. år
- Rett til lønnsamtale etter HTA pkt. 3.2.2
- Livsfasetilpassete kommunale særordninger

### **Lønnspolitikken skal sikre:**

1. At alle medarbeideres lønnsnivå skal gjennomgå og drøftes årlig, jfr. HTA kap. 3.2.1.
2. En mest mulig lik og rettferdig lønn basert på stillingens oppgave- og ansvarsnivå, herunder et nivå som er sammenlignbar over etatsgrenser.
3. Lik avlønning mellom kjønnene.
4. Ingen enkeltlønn skal endres uten at medarbeiderens tillitsvalgte har hatt anledning til å forhandle, eventuelt uttale seg. Endringer i uorganisertes lønn skal også fremlegges for de aktuelle tillitsvalgte til informasjon.
5. At engasjerte medarbeidere gjennom prestasjoner og resultater kan påvirke sin egen lønnsutvikling i Storfjord kommune. Medarbeiderne skal vite og erfare at det mulig å påvirke sin egen jobb- og lønnsutvikling.
6. For å sikre likebehandling av ansatte i små og store arbeidstakerorganisasjoner, kan ingen ansatte få forhandle for seg selv. Små organisasjoner må etablere forhandlingsutvalg innenfor forhandlings sammenslutningen slik at habiliteten ivaretas. Det gjøres ikke unntak fra denne bestemmelsen.
7. Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett. Krav må fremmes via lønnsamtale med nærmeste overordnede.

### **Kompetanseheving**

Det er et mål for Storfjord kommune til enhver tid å ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester.

Etter- og videreutdanning som er relevant for stillingen og som på forhånd er avtalt med arbeidsgiver, skal danne grunnlag for forhandlinger om lønnsøkning. Her gjelder veiledende norm kr. 20.000,- for 60 studiepoeng. Dersom arbeidsgiver dekker utgiftene til studiet, gjelder veiledende norm kr. 10.000,- for 60 studiepoeng.

Medarbeidere som tar fagbrev skal ha fagarbeiderlønn når fagbrevet er relevant i forhold til vedkommendes arbeidsoppgaver.

### **Personvurdering**

Personlig vurdering inngår i det helhetlige lønnstilbudet som arbeidsgiver gir i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

Personvurdering er å vurdere den enkelte ansatte i forhold til stillingen - med andre ord hva arbeidstakeren får ut av de oppgaver stillingen er pålagt og hvilke resultatmål den enkelte medarbeider eller gruppe av medarbeidere oppnår i forhold til de forventninger til måloppnåelse som er satt.

Ansatte som viser engasjement og initiativ som direkte virker til kvalitetsheving av de kommunale tjenester, skal danne grunnlag for lønnsøkning. Mulige kriterier kan være; iverksommelighet, beslutningsevne, arbeidsprestasjoner, evne til å sette seg inn i nye oppgaver, aktiv støtte til kommunens beslutninger, initiativ, innsats, motivasjon, evne til å finne praktiske løsninger, pålitelighet, evne til å kommunisere og samarbeide med andre, stabilitet, fleksibilitet og serviceinnstilling.

Medarbeiderne skal vite og erfare at det er mulig å påvirke sin egen lønnsutvikling i Storfjord kommune.

Ved vurdering av lønn i forhold til jobben som gjøres, trekkes de nærmeste lederne med i vurderingen. Nærmeste leder har best innsikt i den enkeltes arbeid og er den som best kan vurdere kvaliteten i det arbeidet som utføres i forhold til de forventninger eller bestillinger som er gitt den enkelte medarbeider eller tjenestested.

### **Funksjonstillegg**

Funksjonslønn er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar. Tillegget knyttes til spesielle funksjoner og gis for den perioden dette varer. Dette gis som kronetillegg i form av T-trinn. Tildeling av funksjonstillegg skjer i forbindelse med årlige lokale forhandlinger.

Funksjonstillegg skal tillegges større vekt enn personvurdering.

### **Lønnsfastsettelse utover grunnlønnsplassering.**

Det bør med jevne mellomrom utarbeides oversikt over hvilke stillinger i sektorene som bør være avansementsstillinger. Dette må drøftes med organisasjonene og fastsettes i administrasjonsutvalget.

- Avansementsstillinger kan vurderes innafor en avdeling.
- Det kan også være mulig å vurdere avansementsstillinger etter funksjon innafor store faggrupper.
- Det kan også være aktuelt å bruke avansementsstilling som et ledd i seniorpolitikken, ved lang tjeneste i kommunen i forbindelse med lokale forhandlinger.

### **Lønnsfastsetting for seniorer.**

Alle tilsatte, uansett kategori, har krav på en særskilt gjennomgang av lønns- og arbeidsvilkår det året de fyller 60 år. De tiltak som arbeidsgiver vil sette inn for seniorer, skal være utarbeidet i en livsfasepolitikk for arbeidstakere vedtatt av kommunestyret.

### **Lønnsforskjeller mellom kjønn/likelønnsprinsippet.**

Det foreligger mengder med statistikk og opplysninger om lønnsforskjeller mellom mann og kvinne. Også i vår kommune er dette et aktuelt tema, og må være en naturlig del av vår lønnspolitiske plan.

Med likelønn menes at lønn fastsettes på samme måte for kvinner og menn, uten hensyn til kjønn. Dette er hjemmel i Likestillingsloven § 5 hvor det blant annet heter: *"Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi"*

### **Lønn for vikarer**

Vikarer skal gis lønnsfastsettelse uavhengig av den personlige lønnsvurdering som er undergitt stillingens innehaver. Dette kan medføre at en vikar kan avlønnes bedre eller dårligere enn den hun/han vikarierer for. Det må spesielt tas hensyn til lengden av vikariatet og kommunens behov for å få vikariatet besatt.

### **Ledere - kap. 3.4**

Følgende stillinger i Storfjord kommune defineres innenfor begrepet ledere og skal for tiden omfattes av Hovedtariffavtalen **kapittel 3.4.1**:

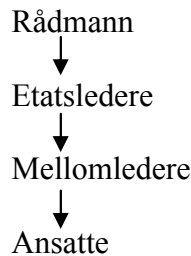
- rådmannen, kontorsjefen, etatssjefene og økonomisjef

Følgende stillinger i Storfjord kommune defineres innenfor begrepet ledere og skal etter nærmere drøftinger omfattes av Hovedtariffavtalen **kapittel 3.4.2**:

- Omfatter mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i h.h.t. 3.4.1.
- Med ledere etter denne bestemmelse menes leder som rapporterer direkte til ledere etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.

### **Arbeidsgivers prosess ved innhenting av informasjon til lokale lønnsforhandlinger**

Arbeidsgiver innhenter informasjon fra de ulike nivå slik:



### **Lokal fastsetting av lønn foretas av følgende organer:**

- Kommunestyret, ved tilsetting i de stillinger der tilsettingsmyndigheten ikke er delegert til andre organ. Kommunestyret vedtar lønnspolitisk plan, og foretar delegasjon.
- Administrasjonsutvalget etter delegasjon fra kommunestyret.
- Tilsettingsutvalget etter delegasjon fra kommunestyret.
- Rådmannen etter delegasjon fra kommunestyret. Rådmannen gis fullmakt til å godkjenne protokoller fra lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalen.

### **Kommunens forhandlingsutvalg/delegasjon**

1. Kommunestyret delegerte i sak 48/11 myndighet til rådmannen å forhandle lønn- og arbeidsvilkår på kommunens vegne i hht den til enhver tid gjeldende Hovedtariffavtale.
2. Delegering av denne fullmakten gjelder fra 01.09.2011.

## **LOKALE FORHANDLINGER**

### **Forhandlinger om lønn til toppledere kap. 3.4.1:**

- Toppledergruppen i Storfjord kommune består av rådmannen, kontorsjefen, etatssjefene og økonomisjef
- Forhandlinger gjennomføres en gang pr. år.
- Rådmannens lønn fremforhandles av formannskapet.
- Rådmannen forestår forhandlingene for øvrige toppledere.

### **Forhandlinger om lønn til andre ledere kap. 3.4.2:**

- Omfatter mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i h.h.t. 3.4.1.
- Med ledere etter denne bestemmelse menes leder som rapporterer direkte til ledere etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.

- Forhandlinger gjennomføres en gang pr. år.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

#### **Lokale forhandlinger, kap. 4.A.1:**

- Gjennomføres i henhold til sentralt avtalte frister og rammer.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

#### **Særskilte forhandlinger, kap. 4.A.2:**

- Storfjord kommune vil sette relativt strenge krav til å imøtekomme krav etter kap. 4.A.2.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

#### **Beholde og rekruttere arbeidstakere, kap. 4.A.3:**

- Storfjord kommune vil ved behov forhandle om endret lønsplassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. Det samme gjelder når det er snakk om å hente inn og rekruttere nødvendig kompetanse til virksomheten.
- Denne type forhandlinger må skje raskt slik at eventuelt tilbud om endret lønsplassering kan bli presentert i tide.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

#### **Årlig lønnsregulering, kap. 5.2:**

- Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.
- Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.
- Partene lokalt kan avtale at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

#### **Annen lønnsregulering, kap. 5.3**

- Storfjord kommune vil ved behov forhandle om endret lønsplassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. Det samme gjelder når det er snakk om å hente inn og rekruttere nødvendig kompetanse til virksomheten.
- Denne type forhandlinger må skje raskt slik at eventuelt tilbud om endret lønsplassering kan bli presentert i tide.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

### **LØNNSTILLEGGENE**

- Lønn skal være gjenytelse for arbeid og innsats.
- Lønn skal være et personalpolitisk virkemiddel for å oppnå
  - Trivsel og bedre arbeidsmiljø
  - Produktivitet
  - Effektivitet
  - Kvalitet på tjenestene
  - Stabilitet i personalgruppa og av fagpersonell
- Lønn gis som årsbeløp og er inklusive eventuelle sært tillegg. Sært tillegg bortfaller dersom tilleggfunksjoner bortfaller.

### **Generelle kriterier for lokale lønnstillegg**

Opprykk ved lokale forhandlinger kan omfatte alle tilsatte. Det er opp til partene i forhandlingene å gjøre fortløpende prioriteringer mellom midlertidig og fast tilsatte. Vikarer gis opprykk i lokale forhandlinger, dersom de bidrar til lønnspotten. Tilsatte som er i permisjon på forhandlingstidspunktet, gis vanligvis ikke opptrykk i lokale forhandlinger. Dog gis kvinner i lønnet fødselspermisjon opprykk i lokale forhandlinger. Tilsatte som har fått stillingsopptrykk, vil ikke kunne få opprykk ved lokale forhandlinger basert på de samme forhold som ga stillingsopptrykket. Dersom arbeidsgiver velger å gi lønnstillegg til uorganiserte arbeidstakere, skal slike tillegg informeres om i forkant av de lokale forhandlinger.

Lønn skal fastsettes ut fra følgende generelle kriterier:

- Formell utdanning og tilleggsutdanning, praksis, erfaring og realkompetanse
- Lederansvar/personalansvar
- Budsjettansvar/økonomisk ansvar
- Faglig ansvar/teknisk ansvar/veiledningsansvar
- Likestilling og likelønn
- Særlige utfordringer i jobben/spesielle ulemper og/eller belastninger
- Andre forhold

### **Spesielle kriterier for Storfjord kommune**

- Kompetanseheving i form av etter- og videreutdanning som er relevant for stillingen og som kommunen har behov for
- Funksjonstillegg gis ansatte som er tillagt nødvendige tilleggsfunksjoner
- Veiledningsansvar/kursledelse
- Innsats og oppnådde resultater
- Arbeidsmiljøbelastning/ubekvem arbeidstid
- Tillitsvalgt/verneombud
- Livsfasetilpasset lønn - seniorer
- Prosjektarbeid

### **Kriterier for individuelle lønnstillegg**

Følgende kriterier kan vurderes, og er satt opp i uprioritert rekkefølge.

Faglig innsats:

- Godt faglig, teknisk eller praktisk arbeide
- God saksbehandling og innsikt i lov- og regelverk
- Aktiv innsats for faglig utvikling, kvalitetsutvikling og egen kompetanseutvikling
- Aktiv innsats for effektivisering i form av jobbutvikling, etablering av nye rutiner og prosedyrer, ny teknologi
- Evne til problemløsning, til å arbeide selvstendig og til å ta ansvar
- Evne til omstilling/fleksibilitet/nytenkning
- Mestring av nye oppgaver
- Prosjektkompetanse

Generell arbeidsinnsats:

- Evne til samarbeid og samhandling
- Selvstendighet og initiativrik
- Serviceinnstilling overfor våre brukere, ansatte og samarbeidspartnere
- Konstruktivt engasjement og aktiv deltakelse i ulike sider av kommunens virksomhet
- Lojalitet
- Likestillingsarbeid
- Etterspurt spesialkompetanse
- Spesielt lang og omfattende arbeidserfaring
- Spesielt fagansvar
- Økonomisk sans
- Utviklings- og endringsevne og vilje
- Bidrar til å styrke kommunen innad, miljøskapende arbeid
- Deltakelse i arbeidsgrupper, utvalg, prosjekt m.m.
- Tillitsverv/verneombud

For ledere vektlegges særlig:

- Samarbeidsevner, evne til å skape et godt arbeidsmiljø
- Evne til å motivere og utvikle medarbeiderne
- Evne til å administrere, delegere og fordele arbeidsoppgaver
- Evne til å planlegge og organisere helhetlig
- Evne til å skape enhet og vi-følelse i kommunen
- Dyktighet til å utvikle kommunens velferdstjenester innen sitt ansvarsfelt
- Evne til konflikthåndtering

### **Rullering av planen**

Lønnspolitisk plan skal revideres/rulleres hvert andre år, slik at den er ferdig behandlet i god tid før 3.2.1-drøftinger avholdes det året den rulleres.