



**LØNNSPOLITISK PLAN**  
**FOR**  
**EIGERSUND KOMMUNE**

**2006 – 2008**

**Vedtatt av formannskapet 20. september 2006**

**Ansvarlig for ajourhold:**  
Seksjon personalutvikling  
Eigersund kommune  
Postboks 580  
4379 EIGERSUND  
Tlf. 51 46 80 00 – Telefaks: 51 46 80 39 – Epost: [post@eigersund.kommune.no](mailto:post@eigersund.kommune.no)

(Winsak 02/5002 – Personalreglementer, retningslinjer og instruksjer i Eigersund kommune, lnr. 20805/06)

## **1. INNLEDNING**

Hovedtariffavtalen regulerer forhold knyttet til lønn og gjelder for en periode på to år om gangen. Nåværende hovedtariffavtale gjelder for 01.05.2006 – 30.04.2008.

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

Innen arbeidsgiverpolitikken er det utarbeidet følgende planer:

- Strategisk kompetanseplan (vedtatt av administrasjonsutvalget 15.12.04)
- Personalpolitisk plan (vedtatt av administrasjonsutvalget 09.05.05)
- Lønnspolitisk plan

Den lønnspolitisk planen for ansatte i Eigersund kommune angir mål for lønnspolitikken, kort beskrivelse av det lokale lønnsystemet, kriterier for lønnsfastsettelse og satsningsområder i planperioden.

Lønnspolitisk plan gjelder for hovedtariffperioden (frem til 30.04.08), og vil bli evaluert og rullert i forbindelse med ny hovedtariffavtale gjeldene fra 01.05.08. Planen vedtas av formannskapet.

## **2. LØNSPOLITISKE MÅL**

I Eigersund kommune vil en arbeide for:

1. At lønnspolitikken er synlig, rettferdig, forutsigbar og kjent for alle ansatte.
2. At alle grupper av ansatte sikres en jevn lønnsutvikling – og at den bidrar til å rette opp skjevheter som oppstår.
3. At en ved lønnsfastsettelse tar hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatopnåelse.
4. At lønn skal være ett av flere virkemidler for å rekruttere, beholde og utvikle kompetente og engasjerte medarbeidere på alle nivå i organisasjonen.
5. At kommunens lønnsnivå så langt som mulig skal være konkurransedyktig.
6. At lønn er ett av flere virkemidler for å fremme vedtatte satsningsområder i kommunen og virke stimulerende til ekstra innsats.
7. At lønn skal være livsfase- og kjønnsnøytralt, og at en skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.
8. At en faglig karriereutvikling på alle nivå skal gjenspeiles i lønn som et alternativ til en administrativ karriereutvikling.
9. Lokale individuelle tillegg som følge av formell kompetanse, jf. kap 6-4, er personlige og kommer i tillegg til den enhver tid fastsatt minstelønn.

10. Lønnsforskjeller, både vertikalt og horisontalt, skal bygge på en solidarisk lønnspolitikk.

### **3. 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.

#### **3.1 Kapittel 3.4 – Ledere:**

Kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning for kommunens toppledere (rådmannens ledergruppe). Kapittel 3.4.2 gir vilkår for avlønning av ledere som rapporterer til kommunens toppledere og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Lederstrukturen blir fastsatt lokalt etter drøftinger med tillitsvalgte (hvilke stillinger dette gjelder: se side 7). I kapittel 3 er det ingen avtalt pott.

#### **3.2 Kapittel 4:**

I hovedsak er det pr. dags dato ansatte som er organisert i arbeidstakerorganisasjoner innen sammenslutningene LO, UHO 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 fire lønnsgrupper:

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

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 avsatt en avtalt pott.

#### **3.3 Kapittel 5:**

I hovedsak er det ansatte innen akademikergruppene som kommer inn under dette kapittelet. 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.

## **4. LOKAL LØNNSFASTSETTELSE**

### **4.1 Hovedtariffavtalens (HTA) kapittel 3.2 gir føringer for lokal lønnspolitikk:**

- Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte
- Det må være sammenheng mellom kommunens mål og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner

### **4.2 Lokale drøftinger:**

De lokale parter skal avholde lønnspolitisk drøftingsmøte som omfatter alle lønnskapitlene minst en gang pr. år. Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens totale situasjon, lønnspolitiske retningslinjer og bruk av hovedtariffavtalens bestemmelser, kfr. HTA kapittel 3.2.1. Arbeidsgiver skal hvert år legge frem tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a fordelt på kjønn for også å kunne drøfte likelønn.

### **4.3 Lønssamtale:**

HTA kapittel 3.2.2 fastslår at det skal gjennomføres en lønssamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten. I samtalen skal en i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte og det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.

### **4.4 Seniorpolitiske tiltak :**

Ihht HTA kapittel 3.2.3 skal kommunen utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. *(I Eigersund kommune er det vedtatt seniorpolitiske retningslinjer som en del av kommunens personalpolitikk)*

### **4.5 Bonus (produktivitets- /effektivitetstiltak):**

HTA kapittel 3.6 åpner for at kommunen kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering.

### **4.6 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 ihht. hovedtariffavtalens bestemmelser. Ved lønnsfastsettelsen skal det tas hensyn til kommunens totale situasjon. Avlønning for ledere skal vurderes/forhandles om en gang pr. år.

#### Toppledergruppen

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

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

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

Oppnås ikke enighet avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift (jf. Hovedavtalens del A § 6.2).

### **4.7 Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i kapittel 4:**

Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i kapittel 4 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 og beholde arbeidstakere

Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Ansatte i kapittel 4 kan aldri avlønnes lavere enn det sentralt fastsatte minstelønnsnivået.

Ledere i kapittel 4 B 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. Bestemmelsen er begrenset til å omfatte medarbeidere i samme kapittel, slik at sikringen ikke gjelder ledere i kapittel 4 B som har underordnede i kapittel 4C eller i kapittel 5.

### Lokale forhandlinger:

Som nevnt i punkt 3 blir det bestemt som en del av det sentrale lønnsoppgjøret om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger, og hvor stor den eventuelt skal være. De sentrale parter fastsetter også virkningstidspunktet for lokale forhandlinger og tidspunkt for når de skal være slutført. Oppnås ikke enighet kan saken ankes til et sentralt ankeutvalg.

### Særskilte forhandlinger:

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
- arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren 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 og beholde arbeidstakere:

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

#### **4.8 Lokal lønnsfastsettelse for ansatte i kapittel 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 lønnsregulering
- Kapittel 5.3 Annen lønnsregulering

##### Årlig lønnsregulering:

Ved den årlige lønnsreguleringen etter 5.2 skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Oppnås ikke enighet kan tvisten ankes inn for behandling ved lokal nemnd eller pendelvoldgift.

##### Annen lønnsregulering:

På samme måte som i kapittel 4 kan det tas hensyn til behovet for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Lønnsregulering skal også vurderes ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde. Ved uenighet skal arbeidsgivers siste tilbud vedtas.

##### Prinsipper for lønnsfastsettelse for ansatte i kapittel 5:

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 enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

## **5. BESKRIVELSE AV NÅVÆRENDE LOKAL LØNNPOLITIKK**

I Eigersund kommune føres lønnsforhandlinger på virksomhetsnivå (rådmannsnivå). Gjennom lokale forhandlinger er det etablert en lokal lønnspolitikk. Denne er som følger:

### **5.1 Lokal minstelønn for enkelte stillingsgrupper gjeldende fra 01.05.06 (før gjennomføring av lokale forhandlinger):**

- a. Førstesekretærer: kr 270.500
- b. Konsulenter: kr 280.500
- c. Sykepleier I/ miljøterapeut I: kr 10.000 over den minstelønn som er fastsatt for høyskolegruppen
- d. Pedagogiske ledere: kr 6.000 over den minstelønn som er fastsatt for høyskolegruppen
- e. Barnehagestyrere: 1 avdeling: kr 333.000, 2 avdelinger: kr 341.000, 3 avdelinger: kr 346.000

Det kan gis individuelle tillegg ut over dette i lokale forhandlinger:

### **5.2 Lokale funksjonstillegg:**

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

- a. Superbruker datasystemet
- b. Ubekvem arbeidstid
- c. Faglige ledere – lærlingeordningen
- d. Ansatte ved enkelte avdelinger i Sone Slettebø I (Rogalandsgården, Granstua, Blåsenborg, Ryggjagården, Tomannsbolig, Aktivitetssenter)
- e. Leder av ressursteam, kontaktlærer elevråd, hovedtillitsvalgt, verneombud, kommunal dataveiledere, kontaktlærere som var klassestyrere pr. 30.04.05

### 5.3 Retningslinjer for ferievikarer – høyskolestudenter:

Det er utarbeidet egne retningslinjer for dette.

### 5.4 Lederstillinger i hovedtariffavtalens kapittel 3:

Toppledergruppen i kapittel 3.4.1:

<u>Kode</u>	<u>Stillingsbeskrivelse</u>
9450	Rådmann
9451	Levekårssjef
9451	Økonomisjef
9451	Miljø- og driftssjef
9451	Personalsjef

Lederstillinger i kapittel 3.4.2 (innplassert etter lokale drøftinger):

<u>Kode</u>	<u>Stillingsbeskrivelse</u>
9074	Brannsjef
9347	Overingeniør
9046	Driftsleder
9712	Barnehagestyrer
953	Rektor
9451	Leder Barnevernstjeneste
9413	Leder PP-tjenesten
9439	Biblioteksjef
9640	Soneleder
9452	Sosialleder
9641	Senterleder
9269	Ledende helsesøster
0304	Sjef fysioterapeut

## 6. LØNSPOLITISKE KRITERIER

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

For ansatte i Eigersund kommune gjelder følgende lønnspolitiske kriterier:

#### Stillingsavhengige kriterier:

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

### **Personavhengige kriterier:**

4. Ansatt som har gjennomført etter- og videreutdanning som er relevant/ nyttig for utøvelse av stillingen
5. Ansatt med realkompetanse (kunnskaper, ferdigheter og holdninger – menneskelig/ faglige) som er opparbeidet i og/eller utenfor kommunen, og som er relevant/nyttig for utøvelse av stillingen.
6. Det kan gis et lønnstillegg til å motivere ansatte til å fortsette i stillingen til oppnådd pensjonsalder
7. Ansatt som over tid i stor grad bidrar til arbeidsplassens faglige utvikling, tar initiativ, er endringsvillig og som bidrar til at virksomhetens mål, satsingsområder og resultatkrav nås
8. Ansatt som over tid bidrar til å bedre arbeidsmiljø, og som viser særlig vilje og evne til et godt samarbeid med kollegaer både faglig og sosialt.

### **Spesielt for ledere:**

9. Leder som kan vise til oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål og vedtatte satsningsområder og resultatkrav
10. Leder som kan vise til utøvelse av personalledelse i samsvar med kommunens satsningsområder og vedtatte retningslinjer
11. Ledere som arbeider aktivt for et godt arbeidsmiljø innen sitt ansvarsområde
12. Leder som kan vise til god økonomistyring i tråd med faglige krav til tjenestetilbud
13. Ledere som har betydelig organisatoriske endringer og/ eller endring i ansvarsforhold
14. Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft vil være grunnlag for forhandlinger

## **7. SATSNINGSOMRÅDER I PLANPERIODEN**

I perioden frem til 2008 vil en prioritere arbeidet med følgende tiltak for å nå kommunens målsetninger:

- Det skal utarbeides retningslinjer for gjennomføring av lønnsamtaler i tråd med hovedtariffavtalens bestemmelser
- Det skal utarbeides årlige lønnsstatistikker som skal gi et godt grunnlag for gjennomføring av de lokale forhandlinger

## **8. HVORDAN GJØRE PLANEN KJENT?**

Rådmannen orienterer ledere og tillitsvalgte om den vedtatte planen. Planen sendes ut til alle ansatte i kommunen, og vil være tilgjengelig i kommunens personalhåndbok og internett/ intranett sider.

## Vedlegg:

Det ble nedsatt en partsammensatt arbeidsgruppe som utarbeidet forslag til lønnspolitisk plan for 2005 – 2006. Arbeidsgruppen besto av:

### Fra arbeidsgiver:

Kristin Haugeland	Personalseksjonen
Ragnhild Langfeldt	Personalseksjonen
Arild Rolfsen	Miljøavdelingen
Astrid Kongshavn	Levekårsavdelingen
Svein Ole Larsen	Levekårsavdelingen

### Ansattes representanter:

Gerd Bjørndahl	Fagforbundet
Bjarne Slettebak	Utdanningsforbundet

Arbeidsgruppens forslag til plan var enstemmig med unntak av følgende dissenser fra ansattes representanter:

## **Kap. 2 Overordnede mål for lønnspolitisk handlingsplan:**

### Ansattes representanter ønsket følgende tilleggspunkt i kap.2:

- ✓ ”Lokale individuelle tillegg er personlige og kommer i tillegg til den til enhver tid fastsatte minstelønn”
- ✓ ”At lønnsforskjellen mellom topp og bunn er forholdsvis små”

Pkt 3: Siste del av setning ”innsats og resultatoppgåelse” utgår

Pkt.6: Siste del av setning ”og virke stimulerende til ekstra innsats” utgår

Formannskapet vedtok følgende endringer i arbeidsgruppens forslag:

Tilleggspunkt kap. 2:

9. Lokale individuelle tillegg som følge av formell kompetanse, jf. kap. 6-4, er personlige og kommer i tillegg til den enhver tid fastsatte minstelønn.
10. Lønnsforskjeller, både vertikalt og horisontalt, skal bygge på en solidarisk lønnspolitikk.

---- 0 ----