



# Lønnspolitisk plan for Grimstad kommune

Sak 17/2545

## **Innhold**

<b>1</b>	<b><i>Innledning</i></b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b><i>Mål for lønnspolitikken</i></b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b><i>Generelt</i></b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b><i>Forventninger til arbeidstakere</i></b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b><i>Lønns og stillingsbestemmelser</i></b>	<b>5</b>
5.1	Lønnplassering ved tilsetting	5
5.2	Lokale lønnsforhandlinger	5
5.3	Særskilte forhandlinger	5
<b>6</b>	<b><i>Lønnspolitiske kriterier</i></b>	<b>6</b>
6.1	Generelle tillegg	6
6.2	Strukturelle tillegg	6
6.3	Individuelle tillegg	6
<b>7</b>	<b><i>Lederlønn</i></b>	<b>7</b>
	<b><i>Vedlegg 1; Praksis ved lokale forhandlinger</i></b>	<b>9</b>
	<b><i>Vedlegg 2 - Avansement-/karrierestillinger</i></b>	<b>11</b>
	<b><i>Vedlegg 3; Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale</i></b>	<b>14</b>

# 1 Innledning

Lønnspolitisk plan for Grimstad kommune har sitt utgangspunkt i og er et viktig element i kommunens arbeidsgiverpolitikk. Lønnspolitikken i Grimstad kommune skal bidra til å utvikle, beholde og rekruttere kvalifisert personell. Grimstad kommune skal kunne tilby konkurransedyktige vilkår. Planen skal være rullerende og et arbeidsverktøy i iverksetting av kommunens lønnspolitikk.

Grimstad kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som:

- tilbyr meningsfylte, utviklende og utfordrende arbeidsoppgaver og gir mulighet for innflytelse på egen arbeidssituasjon
- har et helsefremmende arbeidsmiljø preget av åpen og ærlig kommunikasjon, trivsel og samarbeid
- tilbyr regionalt konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser og bidrar til å utvikle, beholde og rekruttere kvalifisert personell
- motiverer til kompetanseheving og utvikling  
sikrer kvalitativt gode tjenester og motiverer til mer heltidsansettelse

Grimstad kommune skal ha en lønnspolitikk som er forståelig og forklarlig. Det skal være gode kriterier og metoder for lønnsfastsettelse som er kjent i organisasjonen. Kommunen skal til enhver tid ha en åpen og god prosess for lokal lønnsdannelse, basert på hovedtariffavtalens beskrivelse av god forhandlingsskikk. Det skal være en klar sammenheng mellom medarbeidersamtaler, løpende tilbakemeldinger og medarbeiders opplevelse av lønns- og karriereutvikling. Lønnspolitikken utøves gjennom lønnsfastsettelse ved rekruttering og ved tariffestede lønnsforhandlinger/ lønnsreguleringer i henhold til bestemmelser i Hovedtariffavtalen (HTA).

Fullmakt til å foreta løpende lønnsfastsettelse og til å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger er gjennom delegasjonsreglementet delegert fra Kommunestyret til rådmannen. Den delegerte myndigheten skal alltid utøves innenfor rammen av kommunens overordnede lønnspolitikk, i samsvar med gjeldende delegasjonsbestemmelser og avtaleverk.

## 2 Mål for lønnspolitikken

Lokal lønnspolitikk skal bidra til at Grimstad kommune rekrutterer, utvikler og beholder medarbeidere med de kvalifikasjoner som er nødvendige for å ivareta kommunens oppgaver og ansvar. Lønnspolitikken skal stimulere til at medarbeiderne utvikler sine kunnskaper, holdninger og ferdigheter, og på denne måten bygge opp ny kompetanse for å møte de utfordringene kommunen blir stilt overfor.

Grimstad kommunenes lønnspolitikk skal:

- bygge opp under kommunens mål og utvikling av kommunen som tjenesteyter
- sikre at lønnsfastsettelse skjer etter kjente og forutsigbare vurderingskriterier som tar utgangspunkt i medarbeidernes oppgaver, ansvar, kompetanse og måten arbeidet blir utført på. Kriteriene skal oppleves forståelig og akseptabel
- bygge på kjente og legitime prosedyrer for gjennomføring av lokale forhandlinger
- bidra til å fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.
- stimulere til relevant kompetanseutvikling og legge til rette for faglige karriereveier og avansementmuligheter
- verdsette innsats som bidrar til å fremme kvalitet, service og effektivitet, og som bidrar til økt måloppnåelse

### **3 Generelt**

#### **Uorganiserte arbeidstakere**

Arbeidsgiver skal påse at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning blir vurdert på linje med organiserte arbeidstakere.

#### **Permisjon**

Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.

#### **Avansement-/ og karrierestillinger**

Avansementstillinger er en alternativ karrierevei hvor medarbeidere kan søke avansement og utfordringer uten nødvendigvis å skulle bli ledere.

For å bli innplassert i en avansementsstilling må en arbeidstaker inneha kompetanse, ansvar eller et spesielt arbeidsområde som ligger utover det som er normalt i stillingskoden. Innplassering i avansementsstilling avtales i lokale forhandlinger, eller i forhandlinger etter hovedtariffavtalens kap. 4.A.4.

Kompetansekravet innebærer at den ansatte innehar relevant etter-/og videreutdanning utover grunnkrav til kompetanse for stillingen. Kompetansen skal være relevant og nyttiggjort i stillingen. Kompetansen skal være dokumentert.

### **4 Forventninger til arbeidstakere**

Det forventes at arbeidstakerne følger gjeldende lover, avtaler og retningslinjer for Grimstad kommune. Følger opp politiske vedtak og administrative beslutninger og melder fra til sin leder om vesentlige endringer i forutsetningene for å yte gode og effektive tjenester.

Arbeidstakerne skal ha respekt for innbyggernes legitime behov og ønsker, og gi nødvendig veiledning og hjelp. Alle henvendelser skal besvares raskt og vennlig. Arbeidstaker skal ha et bevisst forhold til arbeidsgivers omdømme.

Arbeidstakerne må kunne anvende sin kompetanse og erfaring innenfor sitt ansvars- og funksjonsområde. Det forventes selvstendig og målrettet innsats og at arbeidstakerne viser evne og vilje til å utvikle og påta seg nye oppgaver innenfor stillingens ansvars- og arbeidsområde. Det forventes at arbeidstakerne viser ansvar for kvalitetsutvikling og personlig kompetanseutvikling. Initiativ som bidrar til å forbedre, forenkle og effektivisere eksisterende rutiner og arbeidsoppgaver skal verdsettes. Det forventes at arbeidstakerne tilpasser seg endringer i den teknologiske- og organisatoriske utviklingen.

Arbeidstakerne må kunne samarbeide om gode løsninger uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger, og bidra til et godt samarbeidsklima/arbeidsmiljø. Arbeidstakerne må kunne dele sine kunnskaper og ferdigheter med andre, opptre konstruktivt og arbeide tverrfaglig.

Stillingsbeskrivelsen skal tydeliggjøre ansvar, mål og hovedoppgaver for den enkelte. Beskrivelsen skal bidra til å avklare forventninger og målbare resultater og formelle krav til stilling. Gjennom medarbeider- og utviklingssamtaler skal leder og medarbeider ha dialog rundt forventninger og forhold som berører arbeidsutførelsen. Dersom arbeidstaker ber om det, skal det gjennomføres lønnsamtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Målet med samtalen er at arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap skal diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

## 5 Lønns og stillingsbestemmelser

Lønns- og stillingsbestemmelser følger hovedtariffavtalens bestemmelser og inneholder ulike stillingsgruppers minstelønn, lokale forhandlingsbestemmelser, og stillingskoder med hovedbenevnelse og avansementstilling.

For lederstillinger (kapittel 3.4) og såkalte akademikerstillinger (kapittel 5) fastsettes all lønn lokalt. For øvrige stillinger fastsettes lønn i en kombinasjon mellom sentrale og lokale lønnsforhandlinger. For disse stillingene gjelder en sentralt fastsatt minstelønn som går fram av HTA.

### 5.1 HTA kapittel 3, 4 og 5

- HTA kapittel 3.4.1 gjelder for rådmannens ledergruppe (rådmann, kommunalsjefer, ol)
- HTA kapittel 3.4.2 gjelder for enhetsledere og fagsjefer
- HTA kapittel 3.4.3 gjelder for ledere som rapporterer direkte til enhetsleder og som har et selvstendig lederansvar
- HTA kapittel 3.5 gjelder for hoved- og fellestillitsvalgte (drøftinger).
- For øvrige ansatte gjelder HTA kapittel 4 og 5, avhengig av hvor stillingene er innplassert.

### 5.2 Lønsplassering ved tilsetning

Lønnsfastsettelse ved tilsetning foretas i henhold til bestemmelser i HTA, og ut fra en samlet vurdering av stillingens ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse. Den ansattes kvalifikasjoner i hht stillingens innhold vil være hovedbegrunnelse når lønn fastsettes. Utdringer knyttet til rekruttering og stabilisering vil i tillegg kunne påvirke stillingens lønnsnivå.

All fastsettelse av lønn utover HTA grunnlønn skal skje hos rådmannen.

Nyansatte som tiltrer stillingen før 30. april vil være omfattet av årets lokale lønnsforhandlinger. Nyansatte som tiltrer 1. mai eller senere vil ikke bli omfattet av årets lokale forhandlinger, med mindre det foreligger særlig grunner til dette.

### 5.3 Lokale lønnsforhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til HTA bestemmelser.

Gjennom lokale lønnsforhandlinger, skal det sikres at alle grupper av ansatte gis en naturlig generell lønnsutvikling samtidig som den totale lønnsreguleringer skal gi rom for individuelle vurderinger og tillegg.

Ved lokale forhandlingene skal lønnsreguleringen ta hensyn til lønnsutvikling i tariffområdet og kommunens totale situasjon slik som økonomisk bæreevne og etterspurt kompetanse. Det skal over tid være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitelene i HTA.

### 5.4 Særskilte forhandlinger

Det kan gjennomføres særskilteforhandlinger om omgjøring av stillinger, 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

## 6 Lønnspolitiske kriterier

De lønnspolitiske kriterier skal være objektive, omforent i størst mulig grad, gjort kjent og forstått blant medarbeiderne i Grimstad kommune. Kriteriene skal være stabile over tid, men vektlegging av kriteriene vil variere og bli drøftet i forkant av lokale forhandlinger.

Lokale lønnsdannelse skal baseres på person(individuelle)- og stillingsavhengige vurderinger.

Vurderingene vil knyttes opp til ett eller flere av følgende kriterier:

- Generelle tillegg.
- Strukturelle tillegg.
- Individuelle tillegg.

### 6.1 Generelle tillegg

Generelle tillegg for stillinger etter HTA kap 3 og 5, skal sikre en generell lønnsmessig utvikling. Generelle tillegg skal være en generell kompensasjon for:

- Pris- og lønnsvekst
- Generell lønnsvekst i tariffområdet

Tillegg gis som er krone- eller prosenttillegg til alle i den aktuelle forhandlingen.

### 6.2 Strukturelle tillegg

Strukturelle tillegg knyttes til oppståtte skjevheter. Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger eller til enkelte ansatte. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse.

Strukturelle tillegg skal i utgangspunktet ikke utjevne tidligere gitte individuelle tillegg.

#### Gruppevis tillegg

Tillegg gitt til en gruppe av medarbeidere innen samme stillingskategori. Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom grupper av stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse.

#### Funksjonstillegg

Funksjonstillegg knyttes mot funksjonen eller bestemte arbeids- og ansvarsområdet utover det som er forventet ivaretatt av grunnlønnen i stillingen. Arbeidstaker får funksjonslønnen så lenge en innehar de særlige funksjonene.

### 6.3 Individuelle tillegg

Individuelle tillegg skal baseres på:

#### Stillingens ansvar og kompleksitet

Ansvar og arbeidsoppgaver utover hva som normalt tillegges for stilling/-kategorien, eks. ; spesialoppgaver. Påta seg og/eller aktivt søke ut nye oppgaver og ansvar.

#### Innsats og resultatoppnåelse

Den ansattes:

- innsats- og resultatoppnåelse sett i forhold til virksomhetens mål

- samarbeid og kunnskapsdeling. Bidrag til utvikling og forbedring innen egen arbeidsgruppe, avdeling eller enhet, eller på tvers av enheter og tjenestested
- omstillings- og endringsevne
- evne til å vise initiativ og å være en positiv ressurs for brukere, arbeidsmiljøet og kolleger.

### **Kompetanse**

Det skal være en klar og forutsigbar sammenheng mellom kompetanseutvikling og lønnsutvikling for medarbeidere som tilegner seg videreutdanning som er relevant og nyttig for kommunen. Videre- og etterutdanning bør være i henhold til kompetanseplan og den enkeltes utviklingsplan.

Tillegg kan gis for gjennomført videre- og etterutdanning basert på arbeidsgivers behov og ønsker, eller som kvalifiserer medarbeider for økt ansvar og andre oppgaver. Det skal også vurderes innplassering i annen stillingskode eller i avansementstilling. Kompetansen må nyttiggjøres i stillingen og medføre en endring i jobbutførelsen.

Skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker bør inngås før utdanning påbegynnes. Avtalen bør klargjøre om utdanningen kan få betydning lønnsmessig, om det tilrettelegges for permisjon med eller uten lønn eller om studieutgifter dekkes.

Kompetansen skal være dokumentert i kommunens system for kompetansestyring og utdanningen må være av minimum 3 måneders varighet (tilsvarende 15 studie-/fagskolepoeng).

### **Beholde**

Kriteriet kan benyttes for å beholde medarbeidere med spesiell kompetanse, erfaring eller personlige egenskaper som vil være viktig for kommunen å beholde.

## **7 Lederlønn**

Lønn til ledere i henhold til HTA, kap. 3 baserer en samlet vurdering av stillingens kompleksitet og ansvar for personell, økonomi, fag og informasjon (PØFI), og sin håndtering av ansvaret med hensyn til innsats resultater og leveranser.

- HTA kapittel 3.4.1 gjelder for rådmannens ledergruppe (rådmann, kommunalsjefer, ol)
- HTA kapittel 3.4.2 gjelder for enhetsledere og fagsjefer
- HTA kapittel 3.4.3 gjelder for ledere som rapporterer direkte til enhetsleder og som har et selvstendig lederansvar med delegert personal, fag, og eventuelt økonomi/budsjett ansvar

Individuelle- og prestasjonsvurdering ved lokale forhandlinger baseres på kriterier i forhold til hvordan leder:

- ivaretar et helhetsperspektiv
- fastsetter tydelige mål
- skaper gode resultater
- sikrer effektiv ressursbruk
- bidrar til videreutvikling
- bidrar til engasjerte medarbeidere
- bidrar til gode relasjoner med interne/eksterne samarbeidspartnere

Lederer som omfattes av kapittel 3 inngår årlig lederavtale med sin leder. Lederavtalen viser hvilke rammebetingelser, krav og kvalitetsstandard som skal gjelde for leder og hvilke utviklingsoppgaver som den enkelte leder forventes å gjennomføre. Avtalen skal bidra til å avklare forventninger og resultater.





## Vedlegg 1; Praksis ved lokale forhandlinger

Formålet med å beskrive praksisen er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

### Lønnspolitiske drøftinger

Det avholdes ett eller flere årlige lønnspolitiske drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 hvor partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter HTA pkt. 3.4 og 5.2. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøte legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen. I forkant av drøftingsmøtet sender arbeidsgiver ut;

- En oversikt over hva de ønsker å ta opp i drøftingsmøtet
- Tallmateriale som viser lønnsutvikling ved de to siste lokale oppgjørene basert på grupper, forhandlingskapittler og kjønn.

Størrelsen på lokal pott i HTA kap. 4 fastsettes gjennom de sentrale forhandlinger. Lokal pott utregnes og godkjennes av en partsammensatt gruppe. Utregningen skjer på bakgrunn av et KS – rundskriv som inneholder bestemmelser om hva som skal medregnes og hvilke stillinger dette omfatter.

### I drøftingsmøtet tar partene blant annet opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Bruk av forhandlingssammenslutninger.
- Forhandlingsforløp.
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte.
- Arbeidstakere i adopsjons- eller foreldrepermisjon har rett til å fremme krav og gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.
- Partsammensatt gruppe for utregning og godkjenning av lokal pott.

### Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.1:

- Første tilbud gis samlet for alle organisasjonene til fastsatt tidspunkt. Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud. Begge parter skal være tydelige i sine gjenstående argumentasjon under forhandlingene. Forhandlingene holdes fortløpende med samtlige organisasjoner.
- Lønnsfastsettelsen til uorganiserte fremlegges på avtalt tidspunkt i forhandlingene.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

### Særskilt for årlige lønnsforhandlinger etter pkt. 3.4 og 5.2:

- Første tilbud gis samlet for alle organisasjonene til fastsatt frist.
- Forhandlingene holdes fortløpende etter fastsatt tidsplan.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud. Begge parter skal være tydelige i sine gjenstående argumentasjon under forhandlingene.

- Lønnsfastsettelsen til uorganiserte fremlegges på avtalt tidspunkt i forhandlingene.
- Protokoll underskrives når forhandling med den enkelte organisasjon eller forhandlingssammenslutning er avsluttet.

**Twistebehandling:**

Valg av tvisteløsning og eventuell oppmann for lokal nemd, jf. Hovedavtalen del A, § 6-2 avtales i drøftingsmøte forut for forhandlingene.

**Evaluering av forhandlingene**

Arbeidsgiver kaller inn til evalueringsmøte så snart som mulig etter avholdte forhandlinger

## Vedlegg 2 - Avansement-/karrierestillinger

Hovedtariffavtalen (HTA) inneholder sentrale lønns- og stillingsbestemmelser. HTA regulerer de ulike stillingsgruppers minstelønn, bruk av stillingskoder og avansementstilling. Den enkelte stilling plasseres i henhold til HTA bestemmelser for stillingskoder. Der hvor oppgaver-/ ansvar er utover det normale for stillingen kan det vurderes bruk av avansementstilling.

For å bli innplassert i en avansementsstilling må en arbeidstaker inneha kompetanse, ansvar eller et spesielt arbeidsområde som ligger utover det som er normalt i stillingskoden.

Kompetansekravet innebærer at den ansatte innehar relevant etter- og videreutdanning utover grunnkrav til kompetanse for stillingen. Kompetansen skal være relevant og nyttiggjort i stillingen. Kompetansen skal være dokumentert.

For å synliggjøre sammenhenger mellom kompetansekrav og stillingens myndighet, ansvar, og kompleksitet er det utarbeidet stillingsmatrise/karrierestige for noen hovedgrupper av stillinger som benyttes i Grimstad kommune. Oversikten er ikke uttømmende og vil måtte justeres ved endringer i Hovedtariffavtalen.

### Administrative stillinger

Stillingskode med hovedbenevnelse	Ansvar	Avansementstilling	Kriterier for innplassering i avansementstilling
6863 sekretær	Ansatte med videregående skole. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert.	6863 Sekretær I	Ansatte med videregående skole. Lang erfaring og-/eller relevant videreutdanning. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert.
7531 Saksbehandler	Ansatte med videregående skole. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert. Ansvar for oppfølging av oppgaver med mindre kompleksitet.	7531 Saksbehandler I	Ansatte med videregående skole. Lang erfaring og-/eller relevant videreutdanning. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert. Ansvar for oppfølging av oppgaver med mindre kompleksitet.
6559 Konsulent (u/høyskole)	Ansatte med videregående skole. Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter. Selvstendighet i arbeidsform. Ansvar for oppfølging av oppgaver.	6559 Konsulent 1/	Ansatte med videregående skole. Lang erfaring og-/eller relevant videreutdanning. Arbeidsoppgaver, oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av et saksområde. Utvidet ansvar. eks. superbrukeransvar.
6559 Konsulent (m/høyskole)	Ansatte med høyskole (3-årig). Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter. Selvstendighet i arbeidsform. Ansvar for oppfølging av oppgaver.	6559 Konsulent 1/	Ansatte med høyskoleutdanning. Lang erfaring og-/eller relevant videreutdanning. Komplekse arbeidsoppgaver, oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av et saksområde. Utvidet ansvar. eks. superbrukeransvar.
8530 Rådgiver Krav til master-/hovedfagsutdanning. Etter særskilte vurderinger – bachelorutdanning og lang erfaring	Komplekse arbeidsoppgaver, oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av saksområdet. Rettleider og veileder.	8530 Seniorrådgiver	Stillinger med krav til master-/hovedfagsutdanning og betydelig erfaring. Stor kompleksitet og evne til selvstendighet i arbeidet. Stort faglig ansvar innenfor arbeidsområder En nestor med unik kompetanse og erfaring. Faglig støtteperson og veileder i eget fagmiljø, i organisasjonene og for kommunens ledelse.

		8530 Spesialrådgiver	Som over, med unik spesialkompetanse og erfaring innen et fagområde. Faglig støtteperson og veileder i organisasjonene og for kommunens ledelse.

## Ingeniørstillinger

Stillingskode med hovedbenevnelse	Ansvar	Avansement- stilling	Kriterier for innplassering i avansement stilling
8084 Ingeniør Stillinger med krav om bachelorutdanning.	Ansatte i «begynnerstilling», ingeniører med mindre enn 5 års relevant praksis.  Komplekse arbeidsoppgaver, oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av et saksområde.	8084 Avd. ingeniør	Stillinger med krav om bachelorutdanning og lengre relevant erfaring.  Komplekse arbeidsoppgaver, oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av saksområdet. Rettleider og veileder.
		8084 Fagansvarlig	Stillinger med krav til master-/hovedfagsutdanning og betydelig relevant erfaring. Etter særskilte vurderinger – bachelorutdanning og lang erfaring  Stor kompleksitet og evne til selvstendighet i arbeidet. Stort faglig ansvar og spesialkompetanse innenfor arbeidsområder. Faglig støtteperson og veileder i eget fagmiljø, i organisasjonene og for kommunens ledelse.

## Fagarbeider

Stillingskode med hovedbenevnelse	Ansvar	Avansement- stilling	Kriterier for innplassering i avansement stilling
Fagarbeider	Stillinger med krav til fagbrev/ansatte med relevant fagbrev	Fagarbeider 1/ Miljøarbeider 1	Stillinger med krav om fagbrev og relevant videreutdanning (min 6 mnd.)
		Fagarbeider med spesialutdanning (spesialhjelpepleier)	Stillinger med krav om fagbrev og relevant spesialutdanning (min 6 mnd)
		<b>Fagarbeider med fagskoleutdanning</b>	Stilling med krav til fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)

## Høgskole stillinger innen Helse- og omsorgsektoren

Stillingskode med hovedbenevnelse	Ansvar	Avansement- stilling	Kriterier for innplassering i avansement stilling
7174 Sykepleier	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som sykepleier	7174 Sykepleier 1	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som sykepleier med tilleggskompetanse
		7523 Spesial sykepleier	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som sykepleier med ytterligere spesialutdanning
6455 Vernepleier	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som vernepleier	6455 Vernepleier 1	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som vernepleier med tilleggskompetanse
		6455 Spesial-vernepleier	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som vernepleier med ytterligere spesialutdanning
7066 Fysioterapeut	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som fysioterapeut	7066 Fysioterapeut 1	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som fysioterapeut med tilleggskompetanse
		7615 Spesialfysioterapeut	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som fysioterapeut med ytterligere spesialutdanning
6517 Ergoterapeut	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som ergoterapeut	6517 Ergoterapeut 1	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som ergoterapeut med tilleggskompetanse
		6517 Spesialergoterapeut	Stillinger med krav om bachelorgrad og autorisasjon som ergoterapeut med ytterligere spesialutdanning

## Undervisningsstillinger

Stillingskode med hovedbenevnelse	Kompetansekrav i henhold til HTA Vedlegg 6	Avansement- stilling	Kriterier for innplassering i avansement stilling
7631 Lærer	Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 3 års normert studietid (180 studiepoeng / 60 vekttall).	7961 Lærer 1	Lærer med gjennomført relevant etter-/videreutdanning som kommunen har godkjent, utover krav til kompetanse i henhold til HTA
7962 Adjunkt	Tilsatte i undervisningsstilling som samlet har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 4 års normert studietid (240 studiepoeng / 80 vekttall).	7962 Adjunkt 1	Adjunkt med gjennomført relevant etter-/videreutdanning som kommunen har godkjent, utover krav til kompetanse i henhold til HTA
7963 Adjunkt med tilleggsutdanning	Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng / 100 vekttall).	7963 Adjunkt 1 med tilleggsutdanning	Adjunker med oppnådd 60 studiepoeng med videreutdanning som kommunen har godkjent, utover krav til kompetanse i henhold til HTA
7966 Lektor med tilleggsutdanning	Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng / 120 vekttall) eller mer.	7966 Lektor 1 med tilleggsutdanning	Lektor med oppnådd 60 studiepoeng med videreutdanning som kommunen har godkjent, utover krav til kompetanse i henhold til HTA

## Vedlegg 3; Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale

Lønnsamtalens formål er å avklare forventninger mellom medarbeider og leder i forhold til kriteriene lønnspolitikken bygger på. Både medarbeider og leder må forberede seg til lønnsamtalen. Slik spørsmålene er formulert i denne veiledningen er de rettet til arbeidstakeren. Leder må også forberede seg slik at han/hun kan gi tilbakemeldinger til den ansatte på hvert enkelt punkt. Spørsmålene i veiledningen er generelle og kan omformuleres slik at de blir mer konkret i forhold til medarbeiderens arbeidssituasjon. Han/hun må uansett få anledning til å forberede seg til lønnsamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

Det føres referat fra samtalen som arkiveres i medarbeiders personalmappe.

### Faktagrunnlag til samtalen

- Medarbeiders lønnsutvikling gjennom lokale lønnsoppgjør to siste år
- Har medarbeider fått ny real-/formalkompetanse i løpet av de to siste årene som han/hun ikke har fått lønsmessig uttelling for, herunder kurs, videreutdanning, intern opplæring eller annet?

### Til diskusjon i lønnsamtalen

1. Hvilke endringer i arbeidsforholdet har du opplevd i løpet av de to siste årene (omorganisering, endring i arbeidsoppgaver/ansvarsområder/fullmakter, verv, annet)?
2. Opplever du skjevheter i lønn i forhold til kjønn eller til andre du kan sammenligne deg med?
3. Hva har medvirket til at du har nådd/ikke nådd opp til de individuelle målsettinger du og din leder har satt for deg?
4. Hvordan har du bidratt til å oppnå målsettingene for vår virksomhet?
5. Hvilke initiativ har du tatt til å forbedre arbeidsform og/eller oppgaveløsning?
6. Leverer du arbeidsoppgavene innen tidsfrister?
7. Hva er din vurdering av kvaliteten på resultatet i oppgavene du utfører?
8. Hva er ditt ansvar for at du kan oppnå en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?
9. Hvordan kan arbeidsgiver bidra til at du oppnår en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?
10. Andre forhold du ønsker å ta opp i denne samtalen?