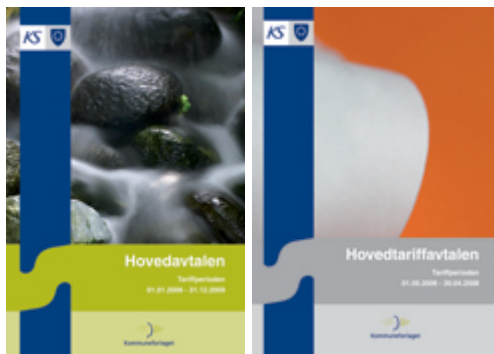




LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER FOR KOMMUNENE BJUGN OG ØRLAND 01.05.2008 - 01.05.2010



Vedtatt i Kommunestyret i Ørland kommune 27. mars 2008

Innhold

1. Innledning	2
2. Mål.....	4
3. Forberedelser til lokale forhandlinger.....	5
3.1 Drøftingsmøter	5
3.2 Involvering av ledere	5
3.3 Kriterier	6
3.3.1 Ledelsesstruktur	6
3.3.2 Kompetanse	7
3.3.3 Rekruttere og beholde	8
3.3.4 Verdigrunnlag	9
4. Gjennomføring av lokale forhandlinger.....	10
4.1 God forhandlingsskikk ”hos oss”	10
4.2 Forhandlinger kapittel 3.....	10
4.3 Forhandlinger kapittel 4.....	10
4.4 Forhandlinger kapittel 5.....	11
5. Resultat av lokale forhandlinger.....	12
5.1 Informasjon	12
5.2 Evaluering	12
5.3 Lokal tvistebehandling.....	12
Vedlegg 1: Verdiplattformene.....	13
Vedlegg 2: Stillingsbeskrivelse	15
Vedlegg 3: Organisasjonskart og ledelsesstruktur	17
Vedlegg 4: Hovedtillitsvalgte	21
Vedlegg 5: Aktivitetsplan/årshjul 2008	23

1. Innledning

Modernisering av offentlig sektor har de siste tjuefem årene hatt en sentral plass på den politiske dagsorden. Det har vært iverksatt ulike reformprogrammer med modernisering, fornying og tilpasning som sentrale mål. Dette har ført til at det kommunale forvaltningsnivå har iverksatt ulike tilpasninger som blant annet fremveksten av rammestyrte, selvstendige resultatenheter, der ledere og arbeidstakere har blitt mer myndiggjort gjennom økende bruk av delegasjon. De ulike reformprogrammer har ført til betydelige endringer i både lederrollen og arbeidstakerrollen og organisering av kommunal forvaltning.

Når det gjelder organisering og ledelse i offentlig forvaltning er dette knyttet til brukerorientering, politisk styring, effektivisering og en åpen og demokratisk forvaltning.

Det har også innenfor personalfeltet vært en utvikling mot lokalt arbeidsgiveransvar og bruk av lokale lønnsystemer. Lønn er nå koplet til oppnåelse av organisasjonens mål, vedvarende satsing på kompetanseutvikling og gjennom lokale drøftinger og prioriteringer.

Kommunal forvaltning har gjennom de ulike reformprosesser blitt gitt et større handlingsrom for lokale strategier, organisasjonsløsninger og tiltak.

Kommunene Bjugn og Ørland har utarbeidet lønnspolitiske retningslinjer for å møte framtidige utfordringer i lokale lønnsforhandlinger. Med bakgrunn i moderniseringsreformene i offentlig forvaltning og lokale delegasjonsreglement, derav en betydelig endring i lederrollen må nærmeste leder få en mer sentral rolle ved lokal lønnsforhandlinger i Bjugn og Ørland kommune(r). Det er våre ledere som kjenner stillingenes innhold og arbeidstakerens prestasjoner. Dette krever at lederen gis kunnskap og verktøy på området. Som verktøy innføres stillingsbeskrivelser som viser hva arbeidstakeren er forventet å gjøre og som skal være et grunnlag/dokument ved lokal lønnsfastsettelse.

Lønn er ett virkemiddel for å stimulere til ønsket resultat og ønsket atferd/prestasjoner med utgangspunkt i verdiplattformene og enhetenes/virksomhetenes spesifikke mål (styringsdokumenter). Andre økonomiske virkemidler kan være tilleggssytelser som pensjon, kompetanseutvikling og andre goder. Belønning er imidlertid mer enn kroner og øre. Det er viktig at den ansatte får emosjonell belønning som bekreftelse, anerkjennelse, tildeling av oppgaver og utfordringer.

Lønnspolitiske retningslinjer supplerer bestemmelsene i Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA) og er utformet etter drøftinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Arbeidstakerorganisasjonene har vært svært delaktige i utarbeidelsen av retningslinjene og kommet med mange konstruktive innspill. Arbeidsgruppa har vært tverrkommunalt ansatt og bestått av to representanter fra arbeidsgiver og seks hovedtillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene:

- Personalsjef Eirik Refseth (leder)
- Personlrådgiver Marit Knutshaug Ervik (sekretær)
- Ogne Undertun fra Utdanningsforbundet
- Inger Lenes fra Delta
- Unni Torp fra Fagforbundet Ørland
- Gunn Karin Olsen fra Fagforbundet Bjugn
- Helge Olden fra Norges Ingeniørorganisasjon (NITO)
- Berit Kaasa Schanke fra Norsk Sykepleierforbund (NSF)

2. Mål

Lønnspolitiske retningslinjer skal bidra til:

- Fornøyde medarbeidere som presterer best mulig, hver ut fra sine forutsetninger.
- Best mulig kvalitet på tjenestene.
- Anerkjennelse og ”vi-følelse” i organisasjonen.
- Å stimulere medarbeidere til omstilling og utvikling i organisasjonen.
- Forutsigbarhet, forståelse og aksept for prioriteringer ved lokal lønnsfastsettelse/lokale forhandlinger.
- Likelønn – lik lønn for likeverdig arbeid uansett kjønn.

Et effektivt virkemiddel for likelønn mellom kvinner og menn vil være stillingsbeskrivelser. En gruppe kan kjennetegnes med

- Stillinger som har lignende ansvar / plikter
- Stillinger som krever sammenlignbare kvalifikasjoner
- Stillinger som har sammenlignbare prosedyrer for rekruttering.

Kjønnsnøytral stillingsvurdering bestemmer verdien av arbeidet som skal utføres, og er avgjørende for å oppnå lik lønn for arbeid av lik verdi.

- Stillingsbeskrivelser. *Vedlegg 2.*

3. Forberedelser til lokale forhandlinger

3.1 Drøftingsmøter

Lønnspolitiske retningslinjer skal være utgangspunkt for drøftingsmøtene. Arbeidsgiver innkaller til drøftingsmøte(r) så tidlig som mulig slik at arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver får god tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Arbeidsgiver legger frem oversikt over ansatte og årslønn i det enkelte forhandlingskapitlet på drøftingsmøte.

Partene drøfter kriterier for lønnsfastsettelse i de lønnspolitiske drøftingsmøtene med siktemål å kunne enes om omforente kriterier og om hvilke tillegg/relasjoner som skal opprettholdes.

Arbeidsgiver legger også frem pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter HTA punkt 4.A.1 på drøftingsmøte, se kapittel 4.3.

Arbeidsgiver skriver referat fra møtene som underskrives av arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Arbeidet med lokal lønnspolitikk skal være en kontinuerlig prosess utenom drøftingsmøtene og skal inngå som en del av virksomhetsplanleggingen i kommunen. Det utarbeides aktivitetsplan/årshjul for den lokale lønnspolitikken, vedlegg 5.

3.2 Involvering av ledere

Med ledere menes her enhetsledere/virksomhetsledere. Ledere skal som arbeidsgiverrepresentanter:

- involveres/uttale seg om lønsplassering ved tilsetting eller i lokale forhandlinger før avgjørelse fattes, leder kjenner stillingenes innhold og arbeidstakernes prestasjoner
- involveres tidlig i prosessen rundt de lokale lønnsforhandlingene
- gis myndighet og verktøy for å utøve denne jobben jfr. stillingsbeskrivelser i *vedlegg 2*
- være åpen til ansatte på spørsmål om lønn og gi begrunnelse for hvorfor ansatte får eller ikke får innfridd sitt lønnskrav

3.3 Kriterier

3.3.1 Ledelsesstruktur

For ledere gjennomføres forhandlinger iht. HTAs bestemmelser i kapittel 3, 4 og 5.

Lønnplassering for ledere bør generelt gjenspeile plassering i organisasjonen. Ledere skal som hovedregel avlønnes høyere enn dem som de er satt til å lede jfr. kapittel 3 og 4 i HTA.

Belønning for meransvar tar utgangspunkt i organisasjonsstruktur (se vedlegg 3

Ledelsesstruktur/organisasjonsplan) og prinsipper om høyere avlønning enn

minstelønnplassering med topp ansiennitet iht. HTA. Lønnsnivået bør være konkurransedyktig og gi mulighet for å rekruttere og beholde ledere. Personal- og budsjettansvar er viktige områder som medfører stort ansvar og er sentrale for fastsetting av lederlønn. Størrelsen på enheten, både ut ifra personal, budsjett og antall brukere skal være retningsgivende for lederlønn.

3.3.1.1 Prosjektrelatert lønn, funksjonstillegg, ombudsperson

Prosjektrelatert lønn

Prosjektrelatert lønn gis som et tidsbegrenset lønnstillegg ut ifra drøftinger mellom ansatt og leder. Det skrives referat eller brev hvor resultatet fra drøftingene fremgår. Lønnstillegget tas av ”frie midler” utenom lokale forhandlingsbestemmelser.

Forutsetninger for *prosjektrelatert lønn*:

- Det skilles mellom interne og eksterne prosjekt.
- Går over en tidsperiode - start og sluttdato.
- Arbeid som ikke naturlig faller under medarbeiderens arbeidsområde.
- “Spesialkunnskap” som arbeidsgiver får nytte av i bestemte prosjekt.
- Medarbeidere som får spesielle oppgaver (prosjekter) som arbeidsgiver ikke utfører i den normale (daglige) drift.

Vilkår *prosjektrelatert lønn*:

- Prosjektlønn i henhold til avtale i perioden.
- Grunnlønnen følger lønnsutviklingen i tariffområdet.
- Lønn går tilbake til grunnlønn etter endt prosjekt.
- Kan avtale at prosjektlønn ”fryses” etter prosjekt til grunnlønn ”tar igjen” prosjektlønnsnivået.

- Kan evt. beholde grunnlønn og få en bonusordning i tillegg.
- Bonus (lønn) iht. prosjektets kompleksitet og verdi for arbeidsgiver.

Prinsipper *prosjektrelatert lønn*:

- Prosjektlønn bør gjenspeile den verdi arbeidsgiver får igjen for prosjektarbeidet i forhold til at tjenesten må kjøpes på det frie marked. Fagorganisasjonene bør være med å forhandle prosjektlønnen i de enkelte tilfeller (hvis den ansatte ønsker det).

Funksjonstillegg

Det skal gis belønning for *meransvar* så lenge en ansatt har *meransvar*. Begrepet funksjonstillegg gjelder kun for undervisningspersonell. Kommunene Bjugn og Ørland vil ikke etablere ytterligere lokale ordninger med "funksjonstillegg".

Ombudsmenn

De arbeidstakere som er innvilget hel eller delvis permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt / fellestillitsvalgt avlønnes iht. HTA. Iht HTA punkt 3.5 er det arbeidsgiver som fastsetter frikjøpte tillitsvalgtes lønn som "vurderes en gang i året".

3.3.2 Kompetanse

Arbeidsgiver har et hovedansvar for kompetanseutvikling. Alle ansatte har et medansvar for egen utvikling i forhold til avdelingens og kommunens totale kompetansebehov. Relevant kompetanseutvikling skal honoreres med lønn. Dette bør skje etter følgende prinsipper:

3.3.2.1 Kompetanseplaner lages ut fra en strategisk vurdering av virksomhetenes behov/framtidige oppgaver. Opplæringsplaner lages på dette grunnlag.

3.3.2.2 Medarbeider-/utviklingssamtaler gjennomføres, med læringsbehov som et av de sentrale tema.

3.3.2.3 Individuelle karriere-/utviklingsplaner lages på grunnlag av kompetanseplaner m.v. og beskriver individuell utvikling gjennom gjennomførte kompetansetiltak.

3.3.2.4 Utarbeidet kompetansestige benyttes som utgangspunkt for fastsetting av lønn.

- Fagbrev - minstelønn jfr. HTA
- Høyskoleutdanning - minstelønn jfr. HTA
- Ytterligere spesialistutdanning - minstelønn jfr. HTA

Lønnstillegg som gis for kompetanse/utdanning er *uavhengig* av den ansattes nivå og stilling. Kompetanse/utdanning som gir uttelling på minstelønnstabellene, for eksempel fra assistent til fagarbeider, gis imidlertid ingen ytterligere lønnstillegg.

Lønnstillegg for gjennomført halvårs- /helårsstudium eller tilsvarende gis fra måneden etter at dokumentasjon fremlegges og tas av "frie midler". Lønnstillegg for kompetanse gis ut ifra tallfestede kriterier:

- o Kr 5.000,- for 10 vekttall/30 studiepoeng
samme gjelder for annen relevant/godkjent utdanning - halvårshet
- o Kr 10.000,- for 20 vekttall/60 studiepoeng
samme gjelder for annen relevant/godkjent utdanning - årshet

Krav om lønnplassering/tillegg i lønn for kompetanse/utdanning som ikke dekkes innenfor disse punktene, og som er initiert av, eller godkjent av arbeidsgiver, skal etter avtale mellom ansatt og leder fremmes av leder i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

3.3.3 Rekruttere og beholde

Punkt 4.A.3 i HTA er en forhandlingshjemmel der det kan opptas forhandlinger uavhengig av om det er avsatt midler til 4.A.1-forhandlinger. I de tilfeller der det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, kan arbeidsgiver gjennomføre egne forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene for å inngå avtale om endret lønnplassering for den enkelte arbeidstaker. Kommunen bør ha strategier for å unngå å komme i akutte situasjoner der man må benytte 4.A.3 i HTA.

Kriteriet "rekruttere og beholde" bør knyttes til hvilke utfordringer kommunen står overfor og hvilke føringer/strategier som skal gjennomføres for å møte utfordringene. Det kan være aktuelt å bruke kriteriet "rekruttere og beholde" for utsatte grupper i arbeidsmarkedet for å opprettholde nødvendig bemanning. Bruk av lønnsmidler for å beholde og rekruttere utsatte grupper er et viktig virkemiddel for å nå målsettinger om nødvendig kompetanse til de oppgavene som kommunen er pålagt å utføre.

3.3.4 Verdigrunnlag

Lønnssystemet skal også fokusere på kommunens verdiplattform omsatt i arbeidstakerens atferd og prestasjon. Vurdering på kriteriet verdigrunnlag ses i sammenheng med den ansattes stillingsbeskrivelse. Verdigrunnlaget er en del av kommunens styringsdokumenter/-system og må ses i sammenheng med mål og resultater som oppnås individuelt og i samarbeid med andre. Det bør være en kontinuerlig prosess mellom leder og ansatt utenom lokale lønnsforhandlinger på dette kriteriet. I medarbeidersamtaler skal verdiplattformen brukes aktivt i forhold til motivasjon og respons til ansatte.

4. Gjennomføring av lokale forhandlinger

4.1 God forhandlingskikk ”hos oss”

Begge parter er likeverdige. Partene møter hverandre med respekt og begge parter møter godt forberedt til forhandlinger. Hensikten med lønnspolitiske retningslinjer er å sikre gode prosesser slik at partene kan gjennomføre reelle lønnsforhandlinger.

Forutsigbarhet på tidsbruk i lokale forhandlinger forutsetter gode prosesser fra begge parter i forkant av forhandlingene. Avtalte tidspunkt for forhandlinger etter trekning overholdes. Partene har gjensidig meldeplikt til forhandlingsleder ved tidsavvik. Ved forhandlinger som strekker seg over flere dager foretar partene oppsummering etter/før forhandlingene avsluttes/gjenopptas.

4.2 Forhandlinger kapittel 3

For ledere som omfattes av HTA punkt 3.4.1 kan det foretas lønnsvurdering en gang i året ut ifra kriterier som fremgår av HTA. For ledere som omfattes av HTA punkt 3.4.2 skal det foretas årlig lokale lønnsforhandlinger jf. HTA punkt 3.4.3.

4.3 Forhandlinger kapittel 4

Lønnsreguleringer gjennom hovedtariffoppgjør og mellomoppgjør foregår sentralt for arbeidstakere som omfattes av HTA kapittel 4 (eks. assistenter, fagarbeidere, sykepleiere, lærere, førskolelærere). Dette oppgjøret sikrer blant annet minstelønn for stillinger i HTA kapittel 4.

Lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 4.A.1 gjennomføres dersom det er avsatt midler i det sentrale tariffoppgjøret. Rammen for de lokale lønnsoppgjørene fastsettes erfaringsmessig et sted mellom 0,5 til 1,5 prosent av den total lønnsmassen. Beregninger av pottens størrelse fremgår av B.rundskriv. Arbeidsgiver legger frem pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter HTA punkt 4.A.1 på drøftingsmøte, se kapittel 3.1. Kriteriene bør gjenspeile grunnlaget for første tilbud. Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede pott jfr. HTA. Første tilbud fra arbeidsgiver legges frem for organisasjonene på et felles åpningsmøte.

For stillingene i HTA kapittel 4 legges til grunn det lønssystem HTA angir uten at kommunene etablerer ytterligere utvidede ordninger/bestemmelser. Kommunene Bjugn og Ørland skal ikke ha faste tillegg som "flyter oppå" grunnlønn/minstelønnsatser. Lokal pott skal blant annet brukes til å opprettholde relasjoner som er blitt forrykke/endret på grunn av økning i sentrale tillegg ("oppspist"). Med det menes at tillegg som er gitt i lokale lønnsforhandlinger i henhold til avtalte kriterier og som ønskes videreført i senere lokale forhandlinger tas av lokal pott.

4.4 Forhandlinger kapittel 5

Det gjennomføres årlige lokale lønnsforhandlinger for arbeidstakere som omfattes av HTA kapittel 5 (eks. ingeniører, jordmor, lege, rådgivere).

5. Resultat av lokale forhandlinger

5.1 Informasjon

Partene har ansvar for gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene. Arbeidsgiver ved leder har informasjonsansvaret overfor de ansatte når det gjelder resultatet av lokale lønnsforhandlinger etter at protokoll er underskrevet av begge parter.

5.2 Evaluering

Arbeidsgiver innkaller arbeidstakerorganisasjonene årlig til felles evalueringsmøte etter at lokale forhandlinger er avsluttet, så snart som mulig etter at lokale forhandlinger er avsluttet, og senest innen utgangen av forhandlingsåret.

5.3 Lokal tvistebehandling

Ved brudd i lokale forhandlinger etter blant annet HTA kapittel 5, punkt 5.2 og kapittel 3, punkt 3.4.2 kan hver av partene lokalt bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd eller pendelvoldgift. Valg av tvisteløsning avtales i drøftingsmøte forut for forhandlingene.

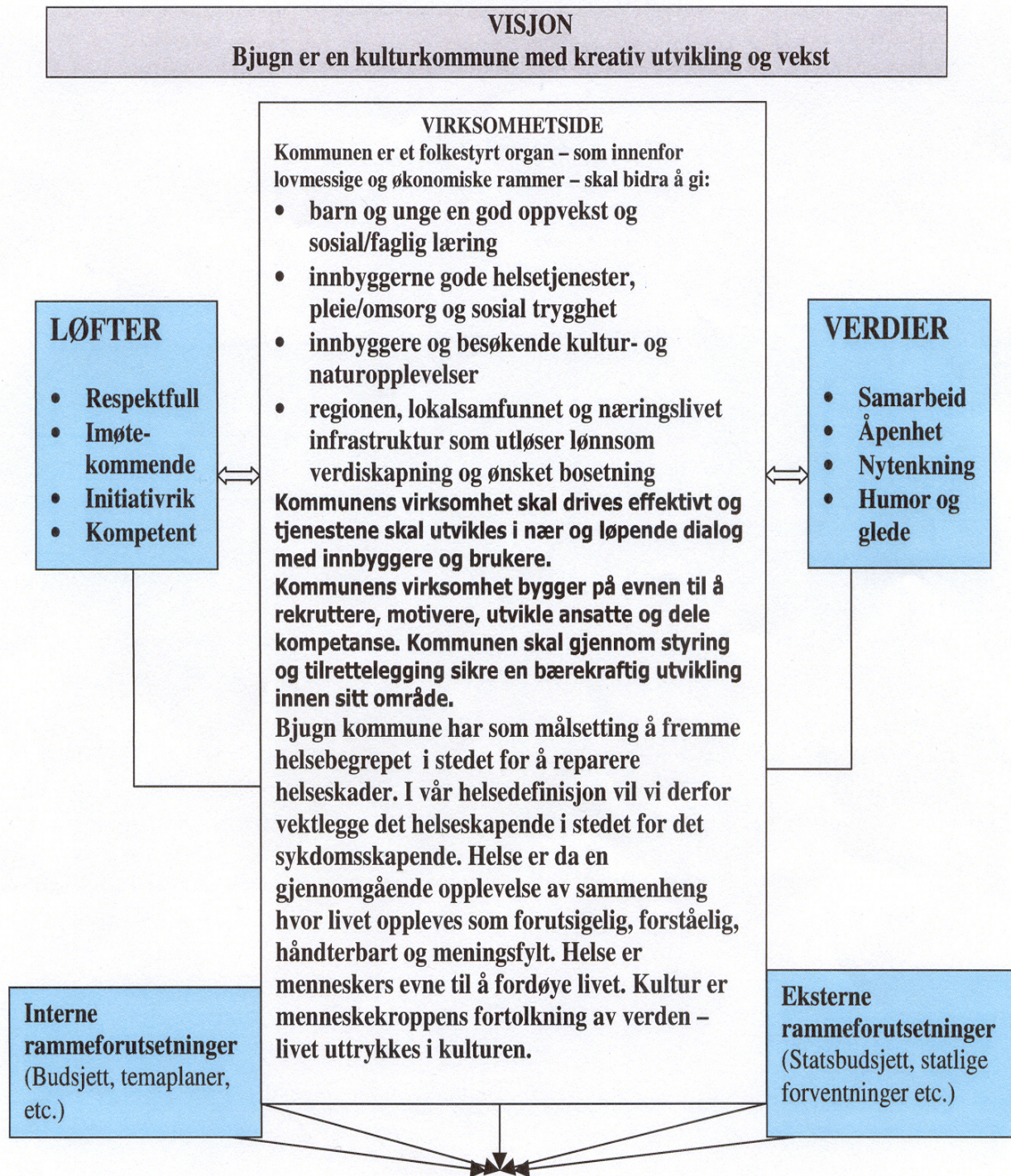
Dersom forhandlingene ender med brudd og når det er klart at en av partene vil anke uenigheten, skal det så raskt som mulig avklares hvem partene velger som leder/oppmann. Som hovedregel kontakter arbeidsgiver oppmannen. Slike lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter at forhandlingene er slutført. Oppmannens honorar/kostnad deles likt mellom partene. For øvrig dekker partene sine egne kostnader.

Uavhengig av voldgiftsform, må hver av partene lage skriftlige innlegg med påstander; et prosessskrift til nemndas eller pendelvoldgiftens oppmann.

Vedlegg 1: Verdiplattformene

BJUGN KOMMUNE

Visjoner, verdiplattform og mål



Ørland kommunes verdigrunnlag:

Ørland i vinden - alltid et skritt foran



Vedlegg 2: Stillingsbeskrivelse

STILLINGSBESKRIVELSE	
GRUNNDATA	
Stillingsbetegnelse:	Gyldig fra:
Stillingskode:	Tjenestevilkår:
	Turnusarbeid:
Resultatenhet:	Stillings %:
Avdeling:	Lønn:
Nærmeste foresatt:	Tilleggslønn:
Leder/ sjef for:	
Merknad:	
HOVEDOPPGAVE / ANSVARSOMRÅDE	
Hovedoppgave: Ansvarsområde: Tilleggsoppgave(r):	
ARBEIDSOPPGAVER	
	TID
0.0 Verdibasert ledelse med utgangspunkt i verdiplattformen 1.1	
MYNDIGHET/ BESLUTNING	
Typiske beslutninger stillingsinnehaver selv treffer:	
Typiske beslutninger som skal godkjennes på høyere nivå:	
Fullmakter:	
SAMARBEID	
Internt (med hvem og om hva):	
Eksternt (med hvem og om hva):	
SPESIELT ANSVAR/ LEDELSE	
Hvor mye tid bruker stillingsinnehaver på ledelse (% tid):	
Hvor mange rapporterer direkte til stillingsinnehaveren:	
Hvilke type stillinger er direkte underlagt stillingsinnehaveren:	
KVALIFIKASJONER	
Spesialkompetanse:	Spesialistfunksjon:

UTDANNING og ERFARING

Må ha:

Ønskelig:

Stillingsinnehaver:	Nærmeste foresatte:
<i>Dato</i>	<i>Dato</i>
<i>Signatur</i>	<i>Signatur</i>

Vedlegg 3: Organisasjonskart og ledelsesstruktur

BJUGN KOMMUNE

Rådmannsfunksjonen		
Rådmannsstab		
Økonomiavdeling		
Fosen regnskap		
Serviceavdeling		
Personalavdeling		
IKT-avdeling		
Oppvekst og Utdanning	Helse og Omsorg	Øvrige avdelinger
Botngård skole	Bjugn Sykehjem	Arealbruk
Fagerenget skole	Hjemmebaserte tjenester	Anlegg og Drift
Oksvoll skole	Legetjenesten	Kulturavdeling og Kulturskole
Vallersund Oppvekstsenter	Helsestasjon/skolehelsetjeneste	
Lyngrabben barnehage	Fysioterapitjenesten	
Solkysten barnehage	Mattilsyn og Miljørettet helsevern	
Stranda Opplæringscenter		
Sosial- og Barneverntjenesten		

Nytt organisasjonskart er under arbeid.

BJUGN KOMMUNE

- Rådmann
- Kommunalsjefer
- Stabsledere - økonomisjef, personalsjef, leder IKT, leder service
- Enhetsledere

Helse:

- Enhetsleder PRO
- Rådgiver *min. kr 10.000 over minstelønn høyskole till.*
- Avdelingssykepleiere /-vernepleiere *min. kr 10.000 over minstelønn høyskole till. (sykehjem, hjemmetjenesten, psykiatri, legesenteret, helsestasjon)*
- Leder kjøkken *min. kr 30.000 over minstelønn fagarbeider*

Oppvekst:

- Enhetsleder skole (rektor), enhetsleder barnehage
- Inspektører skole / avdelingsleder / fagleder
- Styreere barnehage
- Pedagogiske ledere *min. kr 2.000 over minstelønn høyskole*
- Leder SFO *min. kr 10.000 over minstelønn høyskole*

Kultur/kulturskole:

- Enhetsleder kultur
- Kulturskolerektor
- Biblioteksjef
- Leder frivillighetssentralen
- Ungdomsleder

Anlegg og drift:

- Enhetsleder
- Avdelingsingeniører
- Konsulent
- Ledende vaktmester *min. kr 30.000 over minstelønn fagarbeider*
- Ledende renholder *min. kr 30.000 over minstelønn fagarbeider*
- Arbeidsledere *min. kr 10.000 over minstelønn fagarbeider*

Arealbruk:

- Enhetsleder

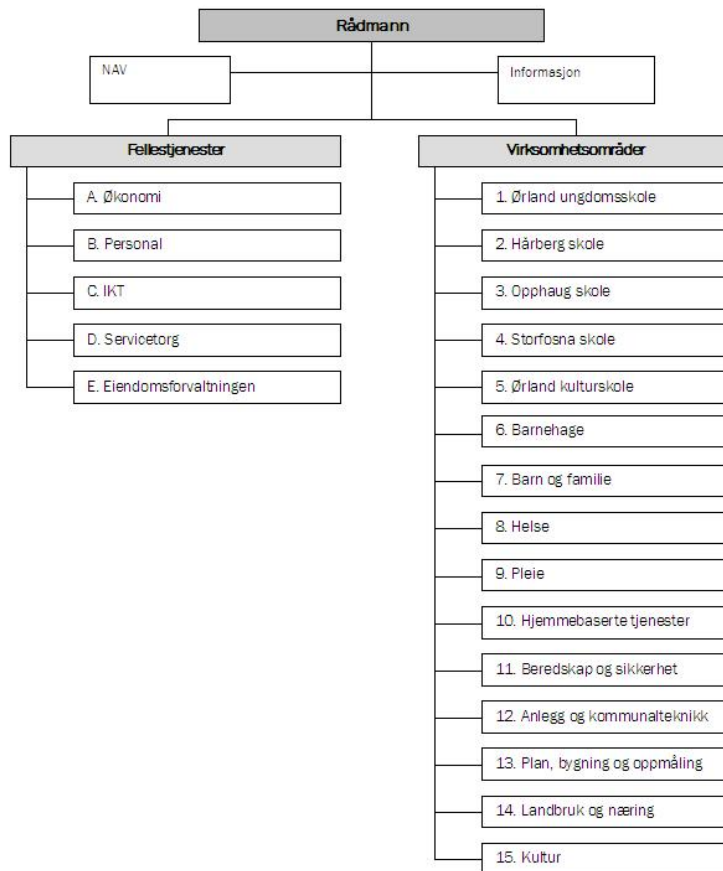
Oppgitte beløp er tillegg som ble forhandlet fram i siste lokale lønnsforhandlinger i 2006.

Ved stedfortredertjeneste/konstituering gjelder bestemmelsen i HTA.

Stillingenes innhold endrer seg blant annet gjennom administrativ organisering. Dette kan ha betydning for om gitte tillegg videreføres eller ikke.

1. ORGANISASJONSKART

Følgende organisasjonskart gjelder i Ørland kommune.



ØRLAND KOMMUNE

- Rådmann, assisterende rådmann
- Stabsledere - økonomisjef, personalsjef, leder IKT, leder service
- Virksomhetsleder

Pleie, hjemmetjenesten, helse, barne- og familieenheten:

- Virksomhetsleder
- Koordinatorer / avd.spl / fagleder *min. kr 10.000 over minstelønn høyskole till*
- Fagkonsulent / leder beslutningsteam *min. kr 10.000 over minstelønn høyskole till*
- Ledende helsesøster *min. kr 10.000 over minstelønn høyskole till*
- Leder kjøkken *min. kr 30.000 over minstelønn fagarbeider*
- Gruppeledere sykehjem og hjemmetj. *min. kr 12.000 over minstelønn høyskole*
- Soneledere hjemmesykepleien *min. kr 6.000 over minstelønn høyskole*
- Teamleder natt sykehjem *min. kr 6.000 over minstelønn høyskole*
- Fagutviklingssykepleier
- Assisterende avd.spl
- Kontorleder

Oppvekst:

- Virksomhetsleder
- Inspektører / styrere
- Teamledere (funksjonstillegg)
- Baseledere
- Pedagogisk medarbeider
- Leder SFO *min. kr 10.000 over minstelønn høyskole*
- Leder ungdommens hus
- Leder frivillighetssentralen

Anlegg og drift:

- Virksomhetsleder
- Ledende vaktmester *min. kr 30.000 over minstelønn fagarbeider*
- Ledende renholder *min. kr 30.000 over minstelønn fagarbeider*
- Arbeidsledere *min. kr 10.000 over minstelønn fagarbeider*

Oppgitte beløp er tillegg som ble forhandlet fram i siste lokale lønnsforhandlinger i 2006.

Stillingenes innhold endrer seg blant annet gjennom administrativ organisering. Dette kan ha betydning for om gitte tillegg videreføres eller ikke.

Vedlegg 4: Hovedtillitsvalgte

Bjugn kommune

Organisasjon	Hovedtillitsvalgt/ tillitsvalgt	Telefon arbeid	Telefon privat	Telefon mobil	E.mail
NITO	Nils Braa	72519577		95225653	Nils.Braa@Bjugn.kommune.no
NIF	Per Rune Dragesæt	72519576	72528324	97596919	per.rune.drageset@bjugn.kommune.no
Fagforbundet	Gunn Karin Olsen	72519598	72527207	97090004	gunn.karin.olsen@bjugn.kommune.no
Samfunnsviterne	Rita Sundet	72519533	72528586	41269270	rita.sundet@bjugn.kommune.no
Delta	Jorunn Eide	72519534			jorunn.eide@bjugn.kommune.no
Utdanningsforbundet	Ogne Undertun	72519650			ogne.undertun@bjugn.kommune.no
NSF	Berit Kaasa Schanke	72519400	72526676	91719203	berit.kaasa.schanke@bjugn.kommune.no beritschanke@hotmail.com
NAFO	Kristin Standahl	72519570	72528817	95258893	kristin.standahl@bjugn.kommune.no
FO	Monika Aune			90946756	monikaau@online.no
NETF	Wigdis Hoff	72520405	72526849	40234706	w.hoff@online.no
Musikernes Fellesorganisasjon	Ingunn Solem			93006455	Veronika.holder.bjork@orland.kommune.no
UHF	Rita Langvold				rita.langvold@bjugn.kommune.no
NFTF	Inger Grete Skogen	72519409	72526824	92084669	inger.grete.skogen@bjugn.kommune.no
DNL	Harm Dijkstra	72519900			legkontoret@bjugn.kommune.no
Siviløkonomforeningen	Geir Aune	72519520			Geir.Aune@bjugn.kommune.no

Ørland kommune

Organisasjon	Hovedtillitsvalgt/ tillitsvalgt	Telefon arbeid	Telefon privat	Telefon mobil	E.mail
NITO	Helge Olden Jon Foss	72519571 72514016	72523779	90582937 91103199	helge.older@orland.kommune.no jon.foss@orland.kommune.no
NIF					
Fagforbundet	Unni Torp Ann Berit Nervik	72514022 72 52 17 57		92295278 416 19 258	unni.torp@orland.kommune.no fa.nervik@flink.no
Samfunnsviterne					
Delta	Kirsten Aune	72514042			Kirsten.Aune@orland.kommune.no
Utdanningsforbundet	Magnar Magnussen Torhild Skaret (stat)	72514306	72521687	93240483	Magnar.Magnussen@orland.kommune.no torhild-sk@opphaug.no
NSF	Heidi Sæther				Heidi.Saether@orland.kommune.no
Naturviterne	Hanne K. Høysæter	72515500			hanne.koksvik.hoyseter@orland.kommune.no
FO	Tove Rigmor Berg	72514229			tove.rigmor.berg@orland.kommune.no
NETF	Birgit Groven	72514143			Birgit.groven@orland.kommune.no
Musikernes Fellesorganisasjon	Veronika Holder Bjork				Veronika.Holder.Bjork@orland.kommune.no
UHF					
NFTF	Karin Størseth	72514146			karin.storseth@orland.kommune.no
DNL	Atle Hestnes	72514113			atle.hestnes@orland.kommune.no
Den Norske Jordmorforening	Erja Lilja Perera	72514147			Erja.lilja.Perera@orland.kommune.no
PARAT	Berit Langdal Andresen Gunda Gjerdalen	72515504 72519521			berit.langdahl.andresen@orland.kommune.no gunda.gjerdalen@bjugn.kommune.no
Bibliotekarforbundet	Morten Haugen	72514018			morten.haugen@orland.kommune.no

Vedlegg 5: Aktivitetsplan/årshjul 2008

Måned	Uke	Aktivitet	Ansvar	Merknad
Januar	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
Februar	6	04.02 Lønnspolitiske retn.linjer	Eirik, Marit	Framdrift
	7	13.02 Lønnspolitiske retn.linjer	Eirik, Marit	Forslag, saksfremlegg
	8			Vinterferie (skole)
	9	28.02 Møte arbeidsgruppa		
Mars	10			
	11	Administrasjonsutvalg B Administrasjonsutvalg Ø		
	12			Påskeferie
	13	25.03 Kommunestyret B 27.03 Kommunestyret Ø		
April	14			
	15	HTA kap. 3, prosess ledere	Eirik, Marit	
	16			
	17			
Mai	18			01.05
	19			
	20			17.05
	21			
	22			
Juni	23			
	24	Lokale lønnsforhandlinger	Eirik, Marit	
	25	Lokale lønnsforhandlinger	Eirik, Marit	
	26	Lokale lønnsforhandlinger	Eirik, Marit	
Juli	27			
	28			
	29			
	30			
A u g u s t	31			

	32			
	33			
	34			
	35	Lokale lønnsforhandlinger	Eirik/Marit	
Sept	36	Lokale lønnsforhandlinger	Eirik/Marit	
	37	Lokale lønnsforhandlinger	Eirik/Marit	
	38	Lokale lønnsforhandlinger	Eirik/Marit	
	39	Lokale lønnsforhandlinger	Eirik/Marit	
Okt	40			
	41			
	42	Evaluering lokale lønnsforhandlinger		
	43			
Nov	44			
	45			
	46			
	47			
	48			
Des	49			
	50			
	51			
	52			25. og 26.