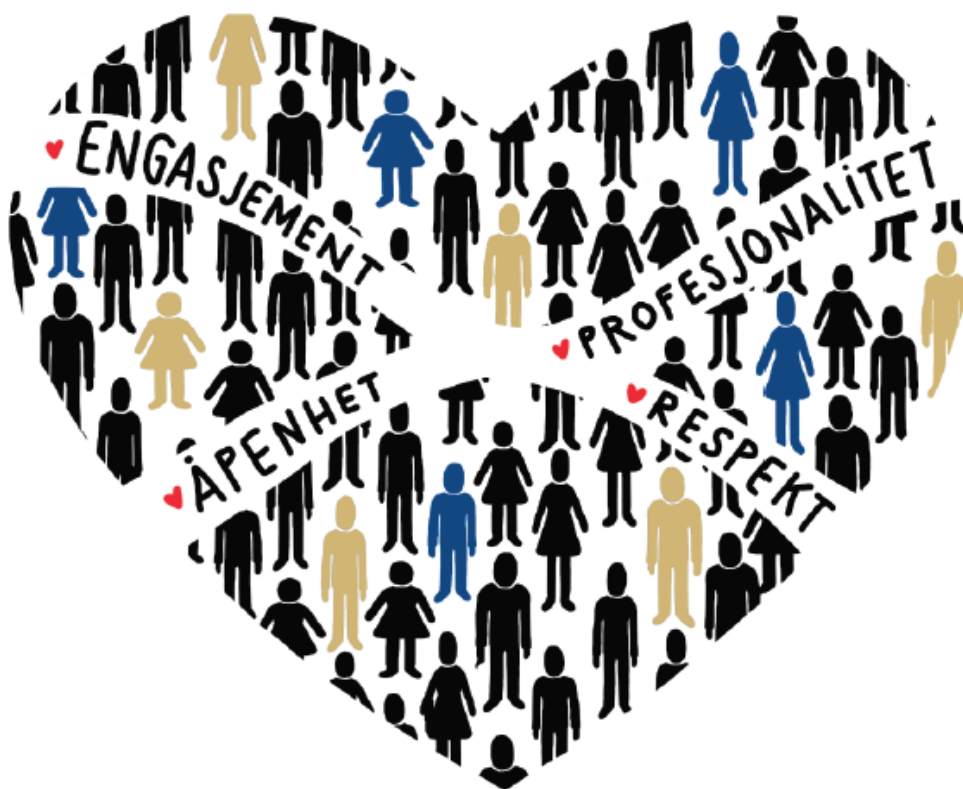




KRIMINALOMSORGEN

LØNNSPOLITIKK FOR KRIMINALOMSORGEN
(gjeldende fra 16.09.2016)



Forord

I forbindelse med lønnsoppgjøret i staten for perioden 1. mai 2016 til 30. april 2018 ble forhandlingsfullmakten samlet på et sted for kriminalomsorgen, i KDI.

Det lønnspolitiske dokumentet er utarbeidet som et grunnlag for lønnsforhandlingene høsten 2016, i tillegg vil det være gjeldende lønnspolitisk dokument frem til et nytt er utarbeidet i 2017.

Dokumentet er utformet i fellesskap med Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) og sentrale tillitsvalgte.

Det vil etter forhandlingene bli oppnevnt en etats- og partssammensatt arbeidsgruppe som får i oppdrag å arbeide videre med lønnspolitisk dokument som vil få varighet fra 1. mai 2017 til 30. april 2018.

Vedlegg 2 viser en oversikt over stillingskoder med tilhørende lønsspenn, det er innenfor den rammen lønnen kan fastsettes og justeres uten øvrig forespørsel til sentralt nivå, det erstatter ikke samhandlingen i prosessen mellom partene på de enkelte enheter ved f.eks. utlysning av stillinger.

Vedlegget er et "levende" dokument og vil bli justert etter lønnsforhandlingene høsten 2016.

Lillestrøm 19. september 2016

Susanne Nor
avdelingsdirektør

Parter: LO Stat (NFF, FO, NTL), Unio (Akademikerforbundet, Forskerforbundet, Utdanningsforbundet), YS Stat (KY, KLF) og Akademikerne.

1. INNLEDNING

Ved de sentrale tarifforhandlingene mellom staten og hovedsammenslutningene fastsettes stillingsgruppers lønns plassering og regler for ansiennitetsoppykk, sikringsbestemmelser m. v. Dette nedfelles i Hovedtariffavtalene i staten mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og Akademikerne, og KMD og LO Stat, Unio og YS Stat (HTA) som også gir hjemmel for lønnsforhandlinger.

Lønnspolitikk for kriminalomsorgen er utarbeidet som et grunnlag for lønnsforhandlinger. Dokumentet er utformet i fellesskap med Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) sin ledelse og sentrale tillitsvalgte med utgangspunkt i det sentrale avtaleverket.

Dokumentet gjelder fra 16.09.2016 og skal revideres i forbindelse med årlige lønnsforhandlinger senest innen 01.05.2017.

1.1 Virkeområde for lønnspolitikken

Lønnspolitikk for kriminalomsorgen gir nærmere retningslinjer for fire områder som har betydning for fastsetting og endring av den enkeltes lønn:

1. Lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 og 2.5.2.
2. Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag (HTA pkt. 2.5.3).
3. Fastsetting av lønn ved kunngjøring av og tilsetting i ledig fast eller midlertidig stilling (HTA pkt. 2.5.5 nr. 1).
4. Ny vurdering av lønns plassering skal foretas innen 12 måneder etter tilsetting og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting (HTA pkt. 2.5.5 nr. 3).

1.2 Økonomiske rammer for 2.5.1 - forhandlinger

Ved de sentrale tariffoppgjør blir det gitt rammer for hvor stor andel av lønsmassen det kan forhandles om ved 2.5.1 - forhandlinger samt virkningstidspunktet. Det er KMD som beregner avsetningen for det enkelte forhandlingsområde.

Arbeidsgiver har dessuten anledning til å tilføre egne midler til det beløp som det skal forhandles om. Hvorvidt det skal legges til egne midler, skal avgjøres av arbeidsgiver før partene utveksler krav. Eventuelle tilleggsmidler forhandles i overensstemmelse med evt. retningslinjer som gis fra sentrale parter, og etter avtale med de partene i det forberedende møtet.

1.3 Statens lønssystem

I hovedtariffoppgjøret 2016 ble det inngått en avtale med Akademikerne, og en avtale med LO Stat, Unio og YS Stat. De to hovedtariffavtalene danner plattform for Statens lønssystem.

1.4 Forhandlingssted

KDI er med virkning fra 1. mai 2016 opprettet som virksomhetens forhandlingsområde, jf. HTA vedlegg 2. Forhandlingene kan delegeres fra forhandlingsstedet til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet. Forhandlingsfullmakten kan bare delegeres ett nivå ned.

1.5 Taushetsplikt – utlevering av lønnsopplysninger

De tillitsvalgte, arbeidsgivers representanter og øvrige deltakere har taushetsplikt dersom de ved forberedelser til, eller under forhandlinger, får opplysninger som er undergitt taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også for personer som partene må konferere med før og under forhandlingene.

Taushetsplikten omfatter de opplysninger som er undergitt lovbestemt taushetsplikt, blant annet alle personvurderinger som skjer i løpet av forhåndsdrøftinger og forhandlinger. Opplysninger om organisasjonstilhørighet er en sensitiv personopplysning.

Lønnsopplysninger er imidlertid ikke undergitt lovbestemt taushetsplikt, og kan utleveres dersom det er begjært innsyn i henhold til offentlighetsloven. Uten at det er begjært innsyn kan arbeidsgiver, på eget initiativ, kun utlevere lønnsopplysninger om tjenestemenn til den organisasjon de tilhører, ettersom det å melde seg inn i en organisasjon anses som avgitt samtykke til slik utlevering.

Forhandlingsresultatet er undergitt taushetsplikt til protokollene for forhandlingene er underskrevet.

Når det gjelder utlevering av lønnsopplysninger om tjenestemenn i forbindelse med lønnsforhandlinger, vises det til Statens personalhåndbok.

1.6 Kompensasjon for arbeid utover ordinær arbeidstid

Dersom lønnsforhandlinger etter HTA punkt 2.5.1 strekker seg utover ordinær arbeidstid, kompenseres tillitsvalgte time for time. Slik kompensasjon er begrenset til de som deltar i organisasjonens forhandlingsutvalg og som er tilsatt i kriminalomsorgen.

Arbeidsgiver kompenserer reiseutgifter for en representant fra hvert forhandlingsutvalg.

2. LØNSPOLITIKK I KRIMINALOMSORGEN

Dette dokumentet utgjør det grunnlag for lokal lønnsdannelse som partene er enige om. Lønnspolitikken skal være en integrert del av personalpolitikken og skal utøves

med bakgrunn i virksomhetens oppgaver, personalsituasjon og budsjett, og under hensyn til hvilke tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

2.1 Formål, mål og verdier

Formålet med lønnspolitikken er å gjøre det mulig for kriminalomsorgen å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere. Lønnspolitikken skal bl.a. stimulere den enkelte til å etterleve kravene i styrende dokumenter, mål og tiltak som følger av Virksomhetsstrategi 2014-2018. Den skal også bidra til en mer forutsigbar lønnsfastsetting for den enkelte.

Lønnspolitikken skal videre stimulere medarbeidere til å etterleve verdier som følger av Virksomhetsstrategi 2014-2018, herunder:

Åpenhet:

- Vi er involverende og deler vår kunnskap
- Vi er åpne for nye ideer og andres meninger
- Vi inviterer samfunnet inn

Respekt:

- Vi anerkjenner hverandres kompetanse og roller
- Vi er rause og inkluderende
- Vi gjennomfører beslutningene våre

Profesjonalitet:

- Vi gjennomfører samfunnsoppdraget vårt med høy etisk bevissthet
- Vi har faglig integritet basert på kunnskap
- Vi er pålitelige og redelige

Engasjement:

- Vi er stolte av vårt virke
- Vi er nysgjerrige og utviklingsorienterte
- Vi tar initiativ og viser ansvar

2.2 Virkemidler

Det følger av HTA punkt 2.5.4 hvilke virkemidler som kan benyttes ved lønnsforhandlinger. Listen er uttømmende.

Bestemmelsens første ledd lyder som følger:

”Med hjemmel i pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer*
- b) Arbeidstakere i stilling med lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn*
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode*
- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende*
- e) Opprette og endre særavtaler*

- f) *Tilstå tilleggsansiennitet*
- g) *Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg*

Virkemidlene i bokstav a) – g) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.”

2.3 Grunnlagsdokumenter

Statens lønssystem forutsetter at partene har en omforent lønnspolitikk om hvordan lønssystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Tilgjengelig statistikk danner også grunnlag for lønnsforhandlinger, se pkt 3.3 nedenfor.

2.4 Kompetanseutvikling

Kriminalomsorgen har behov for dyktige medarbeidere, både med bredde- og spesialkompetanse. Kriminalomsorgen ønsker å bruke virkemidlene i en lokal lønnspolitikk til også å stimulere til ytterligere kompetanseutvikling.

2.5 Likestilling

Likestilling mellom kjønnene er et viktig mål for kriminalomsorgens personalpolitikk. De kriteriene som benyttes ved vurdering av individuell lønn er kjønnsnøytrale og skal praktiseres slik at de fremmer likestilling.

Det vises for øvrig til HTA pkt 2.3. 3. ledd.

3. FULLMAKTER, FORHANDLINGER OG PROSEDYRER

3.1 Fullmakter

Forhandlingsfullmakten er med virkning fra 1. mai 2016 lagt til kriminalomsorgen v/Kriminalomsorgsdirektoratet.

En oversikt over organisasjoner med forhandlingsrett i henhold til tjenestetvistloven ved forhandlinger i kriminalomsorgen, fremgår av vedlegg 1.

3.2 Generelle forhandlingsregler

Regler for forhandlinger fremgår av HTA punkt 2.6. Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig. Når forhandlinger kreves opptatt, skal alle forhandlingsberettigede organisasjoner varsles om dette.

Arbeidsgiver skal senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene.

Det skal føres protokoll fra forhandlingsmøtene. Her skal tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter samt sluttresultat av forhandlingene, inntas. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har tatt dersom partene ved forhandlingenes

avslutning ikke er enige. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får hvert sitt eksemplar.

Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i forhandlingene, se HTA pkt 2.6.3 nr. 8.

3.2.1 Prosedyrer for årlige forhandlinger

a) Tidspunkt

Etter avtalen med Akademikerne skal forhandlingene være avsluttet innen 31. oktober 2016.

Etter avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat skal forhandlingene være avsluttet innen 30. november 2016.

Tidspunkt for gjennomføring av årlige forhandlinger fastsettes hvert år av KDI og organisasjonene i fellesskap.

b) Føringer

Eventuelle sentrale føringer som er gitt for oppgjøret og andre relevante spørsmål av personalpolitisk karakter, klargjøres av partene i god tid før forhandlingene. Partene må vurdere om det er grunnlag for ytterligere føringer.

c) Forberedende møte, jf. HTA 2.6.3

Før de årlige forhandlingene etter punkt 2.5.1 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Arbeidsgiver innkaller til et forberedende møte hvor partene får avklart flest mulige forhold før de endelige forhandlingene gjennomføres.

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partene felles lønnspolitiske plattform.
3. Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
5. Partene skal argumentere for sin prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
6. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. pkt. 2.5.4.
7. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.
8. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.
9. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

d) Krav

Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til forhandlingsstedet. Når forhandlinger kreves opptatt, skal arbeidsgiver skriftlig varsle alle forhandlingsberettigede organisasjoner i forhandlingsområdet.

e) Forhandling

Arbeidsgivers første tilbud forelegges organisasjonene minimum to dager før gjennomføring av forhandlingene.

Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Ved behov kan hver av partene be om særmøte, jf. HTA punkt 2.6.3 nr. 3. Forhandlingsresultatet er ikke endelig før forhandling med alle organisasjonene er avsluttet.

f) Evalueringssmøte

Arbeidsgiver tar initiativ til et evalueringssmøte i etterkant av lønnsforhandlingene, jf. HTA 2.6.3 nr. 9.

g) Frist for fremsetting av krav om retting av protokoll

Innsigelse om feil i protokollen og krav om retting må fremsettes til arbeidsgiver innen en måned fra protokollen skrives under. Slikt krav om retting må fremsettes skriftlig.

3.3 Statistikk

Lønns- og personalstatistikk er et viktig hjelpemiddel ved lønnsfastsettelsen.

3.3.1 Statistikk før gjennomføring av 2.5.1-forhandlinger

Partene skal i forberedende møte avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene, jf. HTA punkt 2.6.3, 2. ledd. Tilgjengelig statistikk skal utveksles mellom partene i god tid før forhandlingene igangsettes.

3.3.2 Statistikk etter gjennomførte 2.5.1-forhandlinger

Etter at forhandlinger etter HTA pkt 2.5.1 er gjennomført, skal arbeidsgiver utarbeide statistikk over oppgjøret som viser fordeling på stillingsgrupper. For hver gruppe skal det gis minimum følgende opplysninger samlet og fordelt på kjønn: Antall personer som fikk opprykk, antall lønnstrinn og kostnad på årsbasis.

3.4 Forhandlinger på særlige grunnlag

Forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3 føres med partene på forhandlingsstedet ut fra de til enhver tid gjeldende bestemmelser i HTA. Hvilke organisasjoner som anses å være berørt må bero på en vurdering av den konkrete saken. Organisasjoner som organiserer tjenestemenn i samme yrkesgruppe som den kravet gjelder, er å anse som berørt. En organisasjon som ikke organiserer ansatte i samme yrkesgruppe, men allikevel vurderes som relevant i forhold til saken, bør også innkalles.

Det presiseres at det etter punkt a) kun kan føres forhandlinger om et krav dersom det har skjedd "vesentlige endringer" i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/ansattes lønn.

For at det skal være mulig å vurdere hvorvidt vesentlighetskravet er oppfylt, bør det, sammen med krav, fremlegges stillingsannonse og stillingsbeskrivelse eller tilsvarende dokumentasjon som viser situasjonen på kravtidspunktet og det tidligere tidspunkt.

Tidspunkt for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst, hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 2.5.1-forhandlingene.

Delegerte forhandlinger etter HTA 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1 behandles av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 HTA, jf. HTA pkt. 2.7. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet. Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet. Etter HTA mellom KMD og LO Stat, Unio og YS Stat kan saken tvisteløses etter pkt. 2.7.2 dersom disse partene ikke blir enige.

Det følger av HTA 2.5.3 nr. 2 at det, etter avtale med de tillitsvalgte, kan tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Krav etter HTA 2.5.3 kan sendes inn hele året. I tråd med avtale mellom KDI og tillitsvalgte skal det gjennomføres lønnsforhandlinger på særlig grunnlag to ganger pr. år, hvis partene finner grunnlag for det. Partene ser det her hensiktsmessig å avholde disse forhandlingene i mars og september og/eller senest i løpet av de to siste ukene før forhandlingsstart. Unntaksvis kan det etter HTA 2.5.3. nr. 2 tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.

Krav om lønnsendring i henhold til HTA 2.5.3 fremsettes på et skjema (vedlegg 4) som sendes via tillitsvalgte eller ledere i linjen. Kravskjemaet må signeres av tillitsvalgte og ledere i regionen, slik at vi ser det har vært via partene innen det sendes til KDI.

4. LØNNFASTSETTING

4.1 Lønnsfastsetting ved kunngjøring av og tilsetting i ledig stilling

Ved kunngjøring av ledige stillinger og ved tilsetting i fast og midlertidig stilling, fastsettes lønnen endelig av direktøren eller den som det er delegert fullmakt til. En person som er tilbudt stilling i kriminalomsorgen, har rett til å drøfte sin lønsplassering før arbeidsavtale inngås. Ny lønnsvurdering skal gjøres ved hver

nytilsetting innenfor spennet til den enkelte stillingskode i kriminalomsorgen, se vedlegg 2. Lønnplassering er imidlertid begrenset til det lønsspenn og den lønnsramme stillingen er utlyst i.

Før kunngjøring skal det foretas en vurdering av hvilket lønnsnivå som er nødvendig for å kunne rekruttere/beholde kvalifisert arbeidskraft.

Før kunngjøring skal tillitsvalgte orienteres om den lønn stillingen vil bli lyst ut med. Dette gjøres ved at tillitsvalgte forelegges utlysningsteksten. Ved lønnplassering skal det tas hensyn til likelønn.

4.2 Beregning av tjenesteansiennitet

Tjenesteansiennitet beregnes på følgende måte:

Starttidspunkt for tjenesteansiennitet fastsettes på samme måte som for godskrivning av deltidstjeneste etter HTAs fellesbestemmelser § 4, se for øvrig departementets kommentarer i Statens personalhåndbok:

”Tidligere deltidstjeneste under 14 timer godskrives ikke, deltidstjeneste fra og med 14 timer og til og med 26 timer godskrives med en halvpart, og deltidstjeneste på 27 timer eller mer godskrives fullt ut.”

Fravær fra tjeneste i kriminalomsorgen vurderes på følgende måte:

Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

- Permisjoner med hel eller delvis lønn
- Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlige verv
- Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og lignende
- Permisjoner uten lønn for omsorgsarbeid.
- Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for statstjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
- KMD kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.

Alt annet fravær kommer til fradrag i beregning av tjenesteansiennitet.

4.3 Funksjonstillegg

Partene er enige om at lønnstillegg for midlertidige funksjoner kun unntaksvis benyttes. Slikt tillegg bør kun vurderes benyttet der det spesielle ansvaret eller funksjonen ikke kan ses som en naturlig del av stillingsinnehaverens opprinnelige oppgaver og ansvar. Funksjonen må også defineres til å være en oppgave som strekker seg utover endringer i arbeidsoppgaver som er en følge av naturlig utvikling eller omorganisering, jf. tjenestemannsloven § 12.

Vurderingen av hvorvidt funksjonstillegg skal benyttes i konkrete tilfeller, må bringes inn til forhandlinger i medhold av HTA punkt 2.5.1. eller 2.5.3.

4.4 Stedfortredertjeneste HTA § 12

Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse, jf. HTA fellesbestemmelsene § 12 nr. 3.

Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse på grunnlag av de stillingsbeskrivelser eller stillingsvurderinger som nyttes i virksomhetens lønnspolitikk, jf. HTA § 12 nr. 4.

4.5 Ny lønnsvurdering etter HTA 2.5.5 nr. 3

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

Ved vurdering av ny lønns plassering etter denne bestemmelsen, skal nærmeste leder gi en skriftlig vurdering av den nyansattes utviste kompetanse og oppnådde resultater. Det er mulig å endre lønns plassering på ny innenfor stillingens lønns spenn, og innenfor den rammen stillingen var lyst ut i.

Vedlegg 2 viser en oversikt over stillingskoder med tilhørende lønns spenn, det er innenfor den rammen lønnen kan fastsettes og justeres uten øvrig forespørsel til KDI.

Endringer etter 2.5.5 nr. 3 skal rapporteres inn til KDI v/ 8005lonnsoppgjor@kriminalomsorg.no to ganger i året (mars og september).

Rapportering om bruk av 2.5.5 nr. 3 skal gis til organisasjonene to ganger i året.

5. KRITERIER OG PRINSIPPER FOR VURDERING AV LØNN I KRIMINALOMSORGEN

Følgende kapittel tar for seg kriterier som skal legges til grunn i en helhetsvurdering ved fastsetting av lønn av nye medarbeidere og forhandlinger etter HTA. Hovedregelen for endring av lønn lokalt er forhandlingene etter HTA pkt.2.5.1. Målet er å komme fram til en avlønning i samsvar med oppgaver, ansvar, kompetansekrav og resultatoppnåelse, og som motiverer til innsats, engasjement og utvikling. Lønns politikken skal bl.a. stimulere den enkelte til å etterleve kravene i styrende dokumenter, mål og tiltak som følger av Virksomhetsstrategi 2014-2018.

Hovedkriteriene er satt i tilfeldig rekkefølge og skal vektlegges likt.

5.1 Hovedkriterier ved fastsetting av lønn for nye medarbeidere

Stillingens krav til formell og reell kompetanse, stillingens innhold og ansvar, erfaringer og personlige egenskaper.

Fastsettingen av lønn vil også kunne bli påvirket av lønnsnivået for sammenlignbare stillinger i offentlig og privat sektor. Mulighetene for lønnsutvikling vil imidlertid være styrt av direktoratets økonomiske rammebetingelser.

Lønn er videre et spørsmål om tilbud og etterspørsel. Økte lønnsforskjeller innenfor samme arbeidsområde kan forekomme når grunnlaget for lønnsforskjellene er relevante.

Kriteriene er kjønnsnøytrale og skal brukes slik at de fremmer likestilling.

5.2 Øvrige prinsipper av betydning

Følgende prinsipper legges til grunn for vurdering av lønn i kriminalomsorgen:

Aktiv medvirkning

Aktive medarbeidere i implementeringen av styrende dokumenter og av Virksomhetsstrategiens verdier, mål og tiltak.

Beholde og utvikle kompetanse - motivere medarbeidere til å holde seg faglig oppdatert

Ny og relevant kompetanse kan gi økt lønn.

Lønnsdifferensiere i forhold til ansvar og oppgaver

Dette gjelder også for medarbeidere innenfor samme stillingsgruppe.

Fleksibilitet i jobbutøvelsen

I kriminalomsorgen er det ønskelig med medarbeidere som er villige til å påta seg oppdrag som kommer i tillegg til eller i stedet for sine ordinære arbeidsoppgaver.

Bidra til et godt arbeidsmiljø

Dette kan være god evne til samarbeid og kommunikasjon.

Vedlegg 1: Organisasjoner med forhandlingsrett:

I kriminalomsorgen: Parter: LO Stat (NFF, FO, NTL), Unio (Akademikerforbundet, Forskerforbundet og Utdanningsforbundet), YS Stat (KY, KLF) og Akademikerne.

Vedlegg 2:

Lønn fastsettes og justeres innen dette spennet i kriminalomsorgen:

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsspenn
0265	Fengselsførstebetjent	51 - 68
0266	Fengselsinspektør	56 - 77
0269	Fritidsleder	48 - 54
0272	Driftssjef	54 - 67
0278	Underverksmester	48 - 53
1058	Administrasjonssjef	58 - 77
1059	Underdirektør	69 - 80
1113	Prosjektleder	50 - 81
1363	Seniorkonsulent	49 - 68
1364	Seniorrådgiver	60 - 76
1407	Avdelingsleder	60 - 80
1415	Verksmester	47 - 59
1429	Aspirant	21 - 31
1434	Rådgiver	48 - 66
1452	Fengselsleder	68 - 82
1453	Frimsorgsleder	69 - 76
1502	Assisterende fengselsleder	59 - 75
1503	Assissterende frimsorgsleder	61 - 67

Vedlegg 3: Stillingskoder i kriminalomsorgen:

Oversikten nedenfor er ikke fullstendig. Det vil bli utarbeidet beskrivelser for de øvrige stillingskoder som benyttes i kriminalomsorgen i forbindelse med arbeidet med lønnspolitisk dokument med varighet fra 1. mai 2017 – 30. april 2018.

1063 Førstesekretær

Hovedoppgavene for denne stillingen er av administrativ art. Stillingsinnehaveren har et selvstendig ansvar for den daglige utførelsen av oppgavene, og må ofte utøve skjønns for å kunne treffe en del av de nødvendige beslutningene.

Minimumskrav til kvalifikasjoner for stillingen:

Det stilles krav om fullført videregående utdanning, samt minimum 2 års relevant erfaring.

1065 Konsulent

Hovedoppgavene for denne stillingen er av administrativ art. Stillingsinnehaveren har et selvstendig ansvar for den daglige utførelsen av oppgavene, og må ofte utøve skjønns for å kunne treffe en del av de nødvendige beslutningene.

Minimumskrav til kvalifikasjoner for stillingen:

Det stilles krav om fullført videregående utdanning, samt minimum 2 års relevant erfaring.

1363 Seniorskonsulent

Seniorskonsulenter skal kunne foreta selvstendige vurderinger og trekke konklusjoner ved administrativ saksbehandling og bidra til utvikling av rutiner innenfor det aktuelle fagfeltet. Stillingsinnehaveren skal kunne ta selvstendige beslutninger innenfor gitte rammer og utføre enklere utredningsoppgaver innen arbeidsområdet.

Minimumskrav til kvalifikasjoner for stillingen:

Det kreves normalt høyere utdanning, tilsvarende bachelor-nivå. Formell utdanning kan erstattes av lang og relevant arbeidserfaring.

1408 Førstekonsulent

Førstekonsulentstillinger bør brukes innenfor områder der det forventes at den ansatte skal sette seg inn i komplekse problemstillinger og bidra til å utvikle området. Stillingen egner seg for nyutdannede med høyere utdanning, men uten lang relevant erfaring fra fagområdet. I tillegg kan førstekonsulentkoden også brukes for stillinger tillagt oppgaver som krever lang og inngående erfaring fra fagområdet.

Minimumskrav til kvalifikasjoner for stillingen:

Det kreves normalt høyskole- eller universitetsutdanning, minimum tilsvarende bachelor-nivå. Videre er det ønskelige med relevant erfaring fra fagfeltet.

1434 Rådgiver

Rådgivere skal beherske selvstendig saksbehandling, rådgivning, analyse og utvikling innenfor et gitt fagområde. Det stilles store forventninger til en rådgiver. Denne må ha en faglig og personlig tyngde, samt god muntlig og skriftlig

fremstillingsevne, det vil si å være i stand til å kommunisere analyser, målsetninger og resultater på en god måte.

Minimumskrav til kvalifikasjoner for stillingen:

Det kreves normalt relevant høyskole- eller universitetsutdanning, og minimum 3 års relevant erfaring. Rådgiver bør ha en bred faglig kompetanse og erfaring.

Det kreves gode språkkunnskaper og god evne til å kommunisere muntlig og skriftlig.

1364 Seniorrådgiver

Seniorrådgivere skal ha et selvstendig faglig hovedansvar innenfor et gitt fagområde. Det stilles store forventninger til seniorrådgivere. Disse må inneha kompetanse på høyt nivå og kunne utføre selvstendig problemløsning og analyse innenfor et spesialisert fagområde. Stillingen bør tillegges særlig selvstendige arbeidsoppgaver. Seniorrådgivere bør ha formell og uformell myndighet til å påvirke beslutninger innad i virksomheten. Seniorrådgivere skal også representere KDI utad. Seniorrådgivere bør dessuten ha meget god muntlig og skriftlig fremstillingsevne, det vil si å være i stand til å kommunisere analyser, målsetninger og resultater på en overbevisende måte.

Minimumskrav til kvalifikasjoner for stillingen:

Det kreves normalt relevant høyskole- eller universitetsutdanning, og minimum 8 års relevant erfaring. Seniorrådgiver bør ha en bred faglig kompetanse og erfaring. Unik spesialkompetanse og erfaring innen et noe mer avgrenset fagområde kan erstatte bred faglig kompetanse. Det vil si at eksterne omgivelser bør oppfatte vedkommende som en spesialist innen området. Det kreves meget gode språkkunnskaper og meget god evne til å kommunisere muntlig og skriftlig.

1538 Fagdirektør

En fagdirektør bør ha evne til å analysere, utrede, lede og evaluere større prosjekter/oppgaver. Stillingen innebærer et tungt faglig veiledningsansvar innenfor et større fagfelt. Det må videre kunne vises til dokumenterbare resultater. En fagdirektør skal også representere kriminalomsorgen utad. Vedkommende bør kunne fylle de faglige kravene til en lederstilling slik at fagdirektørstillingene blir en alternativ karrierevei.

Minimumskrav til kvalifikasjoner for stillingen:

Det kreves relevant høyskole- eller universitetsutdanning tilsvarende mastergrad, og det stilles normalt krav om 10 års relevant erfaring innen det aktuelle fagfeltet

Stillingskode: Stillingsbetegnelse:

0264	Fengselsbetjent
0265	Fengselsførstebetjent
0266	Fengselsinspektør
0269	Fritidsleder
0272	Driftssjef
0275	Verksbetjent
0278	Underverksmester
0279	Gårdsfullmektig

0281	Miljøassistent
0808	Miljøterapeut
1007	Høgskolelærer
1008	Høgskolelektor
1011	Førsteamanuensis
1017	Stipendiat
1055	Personalsjef
1058	Administrasjonssjef
1059	Underdirektør
1060	Avdelingsdirektør
1061	Ass. direktør
1062	Direktør
1063	Førstesekretær
1065	Konsulent
1072	Arkivleder
1077	Hovedbibliotekar
1078	Betjent
1108	Forsker
1111	Forskningsjef
1113	Prosjektleder
1126	Husholdningsbestyrer
1129	Renholdsbetjent
1130	Renholder
1198	Førstelektor
1201	Miljøterapeut
1363	Seniorkonsulent
1364	Seniorrådgiver
1378	Stipendiat
1407	Avdelingsleder
1408	Førstekonsulent
1415	Verksmester
1429	Aspirant
1434	Rådgiver
1452	Fengselsleder
1453	Friomsorgsleder
1473	Studieleder
1474	Dekan
1502	Ass. fengselsleder
1503	Ass. friomsorgsleder
1515	Spesialbibliotekar

Vedlegg 4:

Krav om lønnsendring på særlig grunnlag, HTA 2.5.3

Fagforening: _____ Krav fremmet dato: _____

Ansatt navn: _____ Arbeidssted _____

Stilling: _____ St.kode/betegnelse _____

LR: _____ Alternativ: _____ Lønnstrinn: _____

Krav om ny avlønning:

LR: _____ Alternativ: _____ Lønnstrinn: _____

Begrunnelse for lønnskrav og evt. vedlegg):

Sett dato

Underskrift fagforening

Sett dato

Underskrift Region/Krus/KDI
