



POLITIET

LØNNSPOLITISK HANDLINGSPLAN

VEST POLITIDISTRIKT
Revidert mai 2020



TEMALISTE

1	Lokal lønnspolitikk.....	3
2	Formål og mål for lokal lønnspolitikk.....	3
3	Prinsipper for lønnspolitikk og lokale lønnsforhandlinger	4
4	Fastsetting av lønn.....	5
5	Endring av lønn	5
5.1	Årlige forhandlinger jf. HTA pkt. 2.5.1.	5
5.2	Forhandlinger på særlig grunnlag, jf. HTA pkt. 2.5.3.....	5
5.3	Ansettelse i ledig stilling m.m. jf. HTA punkt 2.5.5 nr. 3.....	6
6	Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.....	6
7	Beskrivelse av lederkarriere	6
7.1	Nivå 1 - politimesternivå	6
7.2	Nivå 2 - Politimesterens ledergruppe – ledere for geografiske (GDE) og funksjonelle driftsenheter (FDE) og lederstøttestaber	7
7.3	Nivå 3 - tjenesteenhetsledere GDE, seksjonsledere ved FDE og lederstøttestaber	8
7.4	Nivå 4 - seksjonsledere og tjenestestedsledere ved GDE og avsnittsledere ved FDE	9
7.5	Nivå 5 - avsnittsledere GDE Bergen, Sotra, Askøy og Øygarden.....	10
7.6	Teamledelse og fagledelse	11
7.6.1	Teamledelse	11
7.6.2	Fagledelse.....	11
8	Beskrivelse av fagkarrierer	12
8.1	Fagkarriere politi	12
8.1.1	Politioverbetjent med fagledelse	12
8.1.2	Nivå 1: Politioverbetjent med funksjon som spesialist	12
8.1.3	Nivå 2: Politiførstebetjent med funksjon som spesialmedarbeider	13
8.1.4	Nivå 3: Politibetjent 3/2/1	13
8.2	Fagkarriere sivile.....	13
8.2.1	Sivile stillinger med fagledelse.....	13
8.2.2	Nivå 1: Sivile spesialiststillinger.....	13
8.2.3	Nivå 2.....	14
8.2.4	Nivå 3.....	15
8.2.5	Nivå 4.....	16
8.3	Fagkarriere påtale.....	17
8.3.1	Politiadvokat 2 med fagledelse.....	17
8.3.2	Nivå 1: Politiadvokat 2	17
8.3.3	Nivå 2: Politiadvokat.....	17
8.3.4	Nivå 3: Politifullmektig.....	18
9	Varighet og evaluering.....	19

1 LOKAL LØNNSPOLITIKK

Hovedtariffavtalene i staten ([Akademikerne LO Stat, Unio og YS Stat](#)) og de overordnede lønnspolitiske handlingsplaner ([Akademikerne](#) og [LO Stat, Unio og YS Stat](#)) for politi- og lensmannsetaten danner rammen for lønnspolitikken i Vest politidistrikt. Lønnspolitisk handlingsplan er utarbeidet i fellesskap av arbeidsgiver ved politimester og lokale tillitsvalgte; Politiets Fellesforbund Vest, Norges Politilederlag Vest, Politijuristene Vest, Parat Vest politidistrikt, Fellesorganisasjonen, Norsk Tjenestemannslag og Akademikersamarbeidet i Vest.

Lønnspolitikken gjelder for alle ansatte uavhengig av organisasjonstilknytning og hovedtariffavtale.

Politimesteren er innplassert i lederlønnssystemet og omfattes ikke av dette dokumentet.

Lønnspolitikken skal praktiseres innenfor de rammene som til en hver tid er gitt i gjeldende lover, regler, avtaler og instruksjoner, jf. Hovedtariffavtalen (HTA) punkt 2.3.

2 FORMÅL OG MÅL FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

Formål

Lønnspolitisk handlingsplan for Vest politidistrikt skal være retningsgivende for arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i forhold til lønnsutviklingen både på gruppenivå (stillingskode) og individnivå. Lønnspolitisk handlingsplan skal brukes som et arbeidsverktøy i alle forhandlinger om lønn etter Hovedtariffavtalen i Staten.

Lønnspolitisk handlingsplan skal være et oppslagsverk for alle ansatte i Vest politidistrikt. Den gir veiledning om distriktets lønnspolitikk innen de forskjellige karriereveiene og gir opplysninger om hvordan lønnsdannelsen i politidistriktet skjer.

Mål

Lønnspolitikken i Vest politidistrikt skal:

- være et virkemiddel for å nå overordnede mål som er nedfelt i strategiplaner, virksomhetsplaner, budsjetter, personalpolitiske mål m.m.
- sikre lønnsutvikling og bidra til motivasjon for medarbeidere
- sikre at det ikke forekommer lønsmessig forskjellsbehandling som følge av seksuell legning, kjønn, etnisk eller kulturell bakgrunn
- bidra aktivt til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte ansatte
- bidra til en attraktiv arbeidsplass med konkurransedyktige lønnsbetingelser
- være kjent for alle ansatte
- være et virkemiddel som stimulerer til omstilling, endring og forbedring
- være et virkemiddel som stimulerer til resultatoppgjøring, kvalitet i oppgaveløsningen og som motiverer ansatte for nye og større oppgaver og ansvar
- gi ansatte forutsigbar avlønning i forhold til ansvar, oppgaver og kompetanse

- understøtte forpliktelsene i avtalen om inkluderende arbeidsliv og benyttes i livsfasepolitikken på en slik måte at den motiverer ansatte til å stå lengst mulig i arbeid
- lønnsnivået i politiet må gjenspeile lønnsnivået i staten for øvrig

3 PRINSIPPER FOR LØNSPOLITIKK OG LOKALE LØNSFORHANDLINGER

Følgende prinsipper legges til grunn for all lønsvurdering og i alle lønnsforhandlinger i Vest politidistrikt:

- **Likelønn**
Det skal ikke være ubegrunnede lønnsforskjeller på bakgrunn av kjønn, etnisitet, seksuell legning og religion, jf. likestillingsloven § 5. Forskjeller kan komme naturlig av vurderinger gjort i forhold til kompetanse, ansvar og kompleksitet. Det vises for øvrig til HTA pkt. 2.5.3 nr. 3.
- **Kompetanse**
Kompetanse skal ha betydning for lønnen.¹ Med begrepet kompetanse er partene enige om at dette omfatter arbeidserfaring, utdanning, personlige egenskaper, ferdigheter, evner og holdninger i ulikt omfang.
- **Livsfasepolitikk**
Alle medarbeidere skal ha lik mulighet for lønnsutvikling uavhengig av livsfase. Lønn og fleksibel arbeidstid kan brukes som virkemiddel for å få ansatte til å stå i stillingen i ulike livsfaser.
Det er et mål at flest mulig står i stillingen til oppnådd aldersgrense for stillingen. Tiltak som er beskrevet i HTA pkt. 5.6.1 Seniorpolitiske tiltak benyttes der det er aktuelt og hensiktsmessig. Det vises til meddelelse [ME 100-2005-12](#) Seniorpolitiske virkemidler i Vest politidistrikt for utfyllende informasjon.
- **Karriereveier**
I Vest politidistrikt er det to karriereveier: lederkarriere og fagkarriere. Det skal legges til rette for utvikling og avansement innen begge karriereveiene. Ansatte kan, på grunn av sin spesielle fagkompetanse, lønnes høyere enn sine overordnede.

Vest politidistrikt skal tilrettelegge for livsfaseorientert karriereutvikling. Den enkelte har ansvar for egen utvikling og leder skal engasjere seg i ansattes muligheter.
- **Lønnsamtale**
Ansatte har rett til, og skal tilbys, en årlig samtale med sin leder om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. Hovedtariffavtalen, Fellesbestemmelsene § 3 nr. 5.

² Med lønn forstås den definisjon som følger av Fellesbestemmelsene § 2.

4 FASTSETTING AV LØNN

I Vest politidistrikt fastsettes lønn ved ansettelse i stilling.

Med utgangspunkt i stillingens innhold og kvalifikasjonskrav, vil vurderingsgrunnlaget for lønns plassering være:

- eksisterende lønnsnivå for tilsvarende stillinger i politidistriktet
- formell kompetanse som er nyttig og viktig for politidistriktet generelt, og for funksjonene spesielt. I slik kompetanse inngår kurs og utdanning ut over grunnskole
- realkompetanse, opparbeidet både utenfor og innenfor politi- og lensmannsetaten, som er nyttig og viktig for politidistriktet generelt, og for funksjonene spesielt
- ansiennitet i henhold til [Fellesbestemmelsene §§ 4-6](#)
- kriterier som fremgår av overordnede lønnspolitiske handlingsplaner

Kriterier for fastsetting av lønn

Ved fastsettelse av lønn skal som hovedregel følgende kriterier legges til grunn:

- beslutningsnivå
- størrelse på enheten som ledes (gjelder ledere)
- krav til erfaring og kompetanse
- krav til resultatoppnåelse
- spesielle funksjoner, eksempelvis distriktsovergrepene ansvar i stillingen
- bredde i arbeidsoppgavene
- sammenligning med andre tilnærmet like funksjoner i politi- og lensmannsetaten og staten for øvrig
- kompleksitet i arbeids- og ansvarsnivået
- rekrutteringsbehov

Listen er ikke uttømmende.

5 ENDRING AV LØNN

5.1 Årlige forhandlinger jf. HTA pkt. 2.5.1.

Endring av lønn lokalt kan skje ved de årlige lokale forhandlingene etter HTA pkt. 2.5.1.

5.2 Forhandlinger på særlig grunnlag, jf. HTA pkt. 2.5.3

Partene kan fremme krav etter HTA pkt. 2.5.3. Kravet behandles i IDF.

Særlige grunnlag er:

- vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av arbeidstakerens lønn, jf. HTA 2.5.3 nr. 1 a
- produktivitetstiltak, jf. HTA 2.5.3 nr. 1 b
- ubegrunnede lønnsforskjeller som følge av fusjon, jf. HTA 2.5.3 nr. 1 c
- særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats, jf. HTA 2.5.3 nr. 2
- lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn, jf. HTA 2.5.3 nr. 3

5.3 Ansettelse i ledig stilling m.m. jf. HTA punkt 2.5.5 nr. 3

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

Tillitsvalgte gis en årlig oversikt om bruken av bestemmelsen.

6 GJENNOMFØRING AV LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

I Vest politidistrikt føres forhandlingene forankret i sentrale føringer, lønnspolitisk handlingsplan og de prioriteringer som forhandlingspartene legger til grunn. Gjennomføring av forhandlingene skjer etter retningslinjer i HTA pkt. 2.6.

7 BESKRIVELSE AV LEDERKARRIERE

I Vest politidistrikt er det fem ledernivå med personalansvar

Nivå 1	Politimester og visepolitimester
Nivå 2	PMs ledergruppe – ledere for geografiske (GDE) og funksjonelle driftsenheter (FDE) og lederstøttestaber
Nivå 3	Tjenesteenhetsledere GDE, seksjonsledere FDE og staber
Nivå 4	Seksjonsledere GDE BSAØ, avsnittsledere FDE og tjenestestedsledere GDE Hordaland og GDE Sogn og Fjordane
Nivå 5	Avsnittsledere GDE BSAØ

I tillegg kommer teamleder og fagleder som ikke har personalansvar.

7.1 Nivå 1 - politimesternivå

På dette nivået er politimester og visepolitimester.

7.2 Nivå 2 - Politimesterens ledergruppe – ledere for geografiske (GDE) og funksjonelle driftsenheter (FDE) og lederstøttestaber

Organisatorisk nivå

Arbeids- og ansvarsområde for leder GDE, FDE og lederstøttestaber er definert i funksjonsbeskrivelse og politidistriktets styringsinstruks. Stillingskategorier på nivå 2 omfatter i utgangspunktet SKO 0290 politiinspektør, SKO 1504 Namsfogd og SKO 1060 avdelingsdirektør.

Ansvars- og myndighetsområde

- helhetlig ledelse og styring av ressursene innen sin enhet
- pådriver for god virksomhetsstyring
- spesielt på FDE/Stab: Ivareta fagmyndighetsrollen - metode, kvalitet, veiledning, fagutvikling, tilsyn - innen fagområdet
- spesielt for GDE: Lede og styre ressursene planmessig ved tjenesteenhetene i den geografiske driftsenheten og sørge for god ivaretagelse av administrative oppgaver
- budsjett-, resultat- og personalansvar
- HMS-ansvar

Kompetansekrav

- vitnemål fra PHS/politiskolen eller annen relevant utdanning på minimum bachelornivå.
- for stilling som leder for Felles påtaleenhet kreves juridisk embetseksamen eller master i rettsvitenskap
- utdanning innen organisasjon og ledelse fortrinnsvis på høyskole/universitetsnivå
- minst 3 års relevant ledererfaring
- kunnskap om personal- og økonomistyring
- kunnskap om offentlig forvaltning og statlig avtaleverk
- kunnskap om, og erfaring med, HMS
- evne til å handle i et strategisk og helhetlig perspektiv
- gode lederegenskaper, med evne til å vise god personalomsorg og motivere sine medarbeidere
- evne til å skape gode relasjoner og kunne samhandle både internt og eksternt
- gode evner til kommunikasjon og relasjonsbygging
- sette retning, drive endring og bidra til god virksomhetsutvikling
- god resultatoppnåelse i tidligere stillinger
- god kjennskap til politiets oppgaver og utfordringer
- resultat- og løsningsorientert med god gjennomføringsevne

Lønnsnivå

Individuell lønsplassering.

7.3 Nivå 3 - tjenesteenhetsledere GDE, seksjonsledere ved FDE og lederstøttestaber

Organisatorisk nivå

Stillingskategorier på nivå 3 omfatter i utgangspunktet SKO 1211 seksjonssjef, SKO 0290 politiinspektør, SKO 0326 lensmann og SKO 0287/1456 politioverbetjent.

Ansvars- og myndighetsområde

- personal-, resultat- og budsjettansvar ved seksjonen/tjenesteenheten
- legge til rette for effektiv ressursutnyttelse, samarbeid og måloppnåelse ved seksjonen/tjenesteenheten spesielt og i organisasjonen generelt
- spesielt for FDE/Stab: bidra til at fagområdet inngår i politiets strategiske arbeid og virksomhetsplanlegging
- spesielt for GDE: lede og styre ressursene planmessig ved tjenestestedene i tjenesteenheten og sørge for god ivaretagelse av administrative oppgaver
- prioritere oppgaver i samsvar med overordnede føringer og virksomhetsplaner
- HMS-ansvar ved seksjonen/tjenesteenheten
- følge opp strategiske beslutninger og iverksette/beslutte endringer innen eget fagområde/egen enhet

Kompetansekrav nivå 3

- utdanning innen organisasjon og ledelse fortrinnsvis på høyskole/universitetsnivå
- ledererfaring vektlegges og kan i særlige tilfeller kompensere for kravet til utdanning
- relevant fagkompetanse og relevant arbeidserfaring
- kunnskap og erfaring med HMS
- kunnskap om personal- og økonomistyring er en fordel
- kunnskap om offentlig forvaltning og statlig avtaleverk er en fordel
- evne til å handle i et strategisk og helhetlig perspektiv
- gode lederegenskaper, med evne til å vise god personalomsorg og motivere sine medarbeidere
- evne til å skape gode relasjoner og kunne samhandle både internt og eksternt
- gode evner til kommunikasjon og relasjonsbygging
- sette retning, drive endring og bidra til god virksomhetsutvikling
- god resultatoppnåelse i tidligere stillinger
- god kjennskap til politiets oppgaver og utfordringer
- resultat- og løsningsorientert med god gjennomføringsevne

Lønnsnivå

Ved fastsetting av lønn på nivå 3 vektlegges:

- antall ansatte ved enheten
- om enheten har distriktsovergripende funksjon
- grad av faglig kompleksitet
- omfang av avstandsledelse

7.4 Nivå 4 - seksjonsledere og tjenestestedsledere ved GDE og avsnittsledere ved FDE

Organisatorisk nivå

Dette nivået består av seksjonsledere og tjenestestedsledere ved de geografiske driftsenhetene og avsnittsledere ved de funksjonelle driftsenhetene. Stillingskategorier på nivå 4 omfatter i utgangspunktet SKO 0287/1456 politioverbetjent, SKO 1211 seksjonssjef, SKO 1407 avdelingsleder og SKO 1088 sjefsingeniør.

Ansvars- og myndighetsområde

- ansvar for organisering og daglig oppfølging av ansatte og oppgaver ved seksjonen/avsnittet
- personal- og resultatansvar for seksjonen/avsnittet
- HMS-ansvar innen seksjonen/avsnittet
- kan innebære delegert budsjett- og resultatansvar
- gi faglig veiledning til medarbeiderne og delta i daglige oppgaver når det er nødvendig

Kompetansekrav nivå 4

- utdanning på høyskole/universitetsnivå innen relevant fagfelt. Relevant erfaring vektlegges og kan i særlige tilfeller kompensere for kravet til utdanning
- utdanning innen organisasjon og ledelse fortrinnsvis på høyskole/universitetsnivå og/eller ledererfaring
- kunnskap om HMS
- evne til å handle i et strategisk og helhetlig perspektiv
- gode lederegenskaper, med evne til å vise god personalomsorg og motivere sine medarbeidere
- evne til å skape gode relasjoner/samhandle både internt og eksternt
- for noen stillinger vil kunnskap om personal- og økonomistyring være en fordel
- kunnskap om offentlig forvaltning og statlig avtaleverk er en fordel
- gode evner til kommunikasjon og relasjonsbygging
- sette retning, drive endring og bidra til god virksomhetsutvikling
- god resultatoppnåelse i tidligere stillinger
- god kjennskap til politiets oppgaver og utfordringer
- resultat- og løsningsorientert med god gjennomføringsevne

Lønnsnivå

Ved fastsetting av lønn på nivå 4 vektlegges:

- antall ansatte ved enheten
- om enheten har distriktsovergrepene funksjon
- grad av faglig kompleksitet
- omfang av avstandsledelse

7.5 Nivå 5 - avsnittsledere GDE Bergen, Sotra, Askøy og Øygarden

Organisatorisk nivå

Stillingskategorier på nivå 5 omfatter i utgangspunktet SKO 0287/1456 politioverbetjent og SKO 1407 avdelingsleder.

Ansvars- og myndighetsområde

- personal- og resultatansvar på eget avsnitt
- HMS-ansvar på eget avsnitt
- planlegge og lede den daglige tjenesten på avsnittet
- gi faglig veiledning til medarbeiderne på avsnittet og delta i det daglige arbeidet ved avsnittet

Kompetansekrav

- utdanning på høyskole/universitetsnivå innen relevant fagfelt. Relevant erfaring vektlegges og kan i særlige tilfeller kompensere for kravet til utdanning
- lederutdanning og/eller ledererfaring
- kunnskap om HMS
- evne til å handle i et strategisk og helhetlig perspektiv
- gode lederegenskaper, med evne til å vise god personalomsorg og motivere sine medarbeidere
- evne til å skape gode relasjoner/samhandle både internt og eksternt
- kunnskap om offentlig forvaltning og statlig avtaleverk er en fordel
- gode evner til kommunikasjon og relasjonsbygging
- sette retning, drive endring og bidra til god virksomhetsutvikling
- god resultatoppnåelse i tidligere stillinger
- god kjennskap til politiets oppgaver og utfordringer
- resultat- og løsningsorientert med god gjennomføringsevne

Lønnsnivå

Ved fastsetting av lønn på nivå 5 vektlegges:

- antall ansatte ved enheten
- grad av faglig kompleksitet

7.6 Teamledelse og fagledelse

Teamledere og fagledere er ikke plassert som et eget organisatorisk nivå og skal ikke ha personalansvar.

7.6.1 Teamledelse

Arbeids- og ansvarsområde bør være klart definert og atskilt fra andre oppgaveløsninger lagt til seksjonen/avsnittet - likevel slik at organisering ikke er til hinder for felles ansvar for god virksomhetsutøvelse og god ressursforvaltning.

Teamleder bør i hovedsak ha egen oppgaveportefølje i tillegg til koordinerende ansvar.

Følgende stillinger kan benyttes som teamledere:

Politioverbetjent, politiførstebetjent, seniorrådgiver, rådgiver, spesialletterforsker, overingeniør, senioringeniør, ingeniør, seniorkonsulent, ledende arrestforvarer, politiadvokat 2 og politiadvokat.

Ansvars- og myndighetsområde

- Koordineringsansvar

Kompetansekrav

- god fagkunnskap og minimum 3 års relevant erfaring
- relevant tilleggsutdanning der det er aktuelt
- evne til å handle i et strategisk og helhetlig perspektiv
- mål- og resultatorientert med evne til kreativ problemløsning
- evne til å koordinere og motivere medarbeidere
- evne til å skape gode relasjoner/samhandle både internt og eksternt
- endringsvillig og fleksibel
- ledererfaring og/eller lederutdanning blir vektlagt

7.6.2 Fagledelse

En fagleder skal utfra sin erfaring og formalkompetanse være en ressursperson innen sitt arbeidsområde og ha det faglige ansvaret for et bestemt fagområde innen sin enhet.

Fagleder skal bistå leder med koordineringsoppgaver og arbeidsprosesser innen sitt fagområde. Faglederen skal være en kunnskapsformidler og forestå opplæring, faglig veiledning og instruksjon, og skal i tillegg arbeide for utvikling av faget.

De høyeste nivåene for de tre fagkarrierene kan innebære fagledelse, se punkt 8.

Det kan være aktuelt å stille høyere krav til formell kompetanse og realkompetanse for disse stillingene, samt personlige egenskaper for faglig veiledning.

Lønnsnivå

Teamleder og fagleder avlønnes som hovedregel høyere enn øvrige fagstillinger innen samme stillingskode.

8 BESKRIVELSE AV FAGKARRIERER

Vest politidistrikt legger til grunn tre fagkarrierer:

- fagkarriere politi
- fagkarriere sivile
- fagkarriere påtale

8.1 Fagkarriere politi

8.1.1 Politioverbetjent med fagledelse

Ansvars- og myndighetsområde og kompetanse som politioverbetjent med funksjon som spesialist. I tillegg til kravene som pob. spesialist skal man inneha personlige egenskaper for faglig veiledning. Det kan være aktuelt å stille høyere krav til formalkompetanse og realkompetanse.

8.1.2 Nivå 1: Politioverbetjent med funksjon som spesialist

Nivå 1 definerer det høyeste nivå/størst grad av kompleksitet og omtales som "spesialistnivå". På dette nivået ligger stillinger/funksjoner som politioverbetjent med funksjon som spesialist.

Ansvars- og myndighetsområde

Saksbehandling med høy kompleksitet innen sitt arbeidsområde. Kan tillegges beslutningsmyndighet utover egen saksporfølge. Kompetansepersone innen arbeidsområdet som kan forestå opplæring og instruksjon og være en kunnskapsformidler og veileder både internt og eksternt. Ressursperson innen arbeidsområdet p.g.a. erfaring og/eller formalkompetanse.

Kompetansekrav politioverbetjent med funksjon som spesialist (utover PHS)

- mastergrad innen relevant fagfelt, **eller**
- bachelorgrad eller tilsvarende innen fagfeltet, samt arbeidserfaring innen fagfeltet i minimum 3 av de siste 6 årene, **eller**
- tilfredsstillende kompetansekriteriene til pb3, **og**
 - ha arbeidet i funksjon som spesialmedarbeider (politiførstebetjent) innen fagfeltet der minst 60 % av stillingen er innen fagfeltet/fagfeltene i 5 av de siste 7 årene, **eller**
 - minimum 30 studiepoeng innen fagfeltet **og** ha arbeidet innen fagfeltet 5 av de siste 7 årene i 100 % av stillingen

Lønnsnivå

Minimumslønn for stillingskoden fremgår av vedlegg 1. Høyere avlønning innen stillingskoden knyttes til kriteriene i punkt 4, med særlig vekt på erfaring som

spesialmedarbeider, beslutningsfullmakt, kompleksitet i arbeids- og ansvarsnivå og resultatoppgjør.

8.1.3 Nivå 2: Politiførstebetjent med funksjon som spesialmedarbeider

Kompleks saksbehandling innen sitt arbeidsområde. Kan tillegges beslutningsmyndighet innen egen saksportefølje. Kompetansepersone innen arbeidsområdet som kan forestå opplæring og instruksjon og være en kunnskapsformidler og veileder både internt og eksternt. Ressursperson innen arbeidsområdet p.g.a. erfaring og/eller formalkompetanse.

Kompetansekrav politiførstebetjent med funksjon som spesialmedarbeider

- vitnemål fra PHS/Politiskolen **og**
- tilfredsstillende kompetansekriterier for pb 3 **og**
- minst 3 års tjeneste innen det aktuelle fagfeltet i løpet av de siste 6 år

Lønnsnivå

Minimumslønn for stillingskoden fremgår av vedlegg 1. Høyere avlønning innen stillingskoden knyttes til kriteriene i punkt 4, med særlig vekt på erfaring som spesialist, beslutningsfullmakt, kompleksitet i arbeids- og ansvarsnivå og resultatoppgjør.

8.1.4 Nivå 3: Politibetjent 3/2/1

Kompetansekrav politibetjent

- eksamen fra Politiskolen/Politihøgskolen
- tilfredsstillende [kompetansekriteriene](#) for hhv. pb2 og pb3

Lønnsnivå

Se vedlegg 1.

Spesielt for innbeordning til UP: Politibetjent 3/2/1 uten etterforskertillegg som innbeordres til tjeneste i UP, tilstås 2 ekstra lønnstrinn for tjenesten i UP. Politibetjent 3/2/1 som har kronetillegg for etterforskning, får ingen ekstra lønnstrinn, men beholder etterforskertillegget i den perioden de tjenestegjør i UP. Det vises for øvrig til Rundskriv 2003/026 fra Politidirektoratet.

8.2 Fagkarriere sivile

8.2.1 Sivile stillinger med fagledelse

Ansvars- og myndighetsområde og kompetanse i henhold til stillingskode. I tillegg skal man inneha personlige egenskaper for faglig veiledning. Det kan være aktuelt å stille høyere krav til formalkompetanse og realkompetanse.

8.2.2 Nivå 1: Sivile spesialiststillinger

Omfatter stillinger som:

- spesialrådgiver

- seniorrådgiver
- psykolog med godkjent spesialitet (psykologspesialist)
- spesialetterforsker
- overingeniør/senioringeniør

Ansvars- og myndighetsområde

Kan håndtere saker med høy kompleksitet, analyse og utredningsarbeid med fagutvikling innen sitt arbeidsområde. Har beslutningsmyndighet innen sitt fagområde. Spesialist innen arbeidsområdet som kan forestå opplæring og instruksjon og være en kunnskapsformidler og veileder både internt og eksternt.

Spesialrådgiver

Stillingskoden kan kun benyttes for ledere på nivå 1 og 2 som går over i fagstilling.

Kompetansekrav seniorrådgiver

- relevant mastergrad eller tilsvarende **og**
- minimum 5 års arbeidserfaring innen relevant fagfelt
- for seniorrådgiver ved Statens Barnehus gjelder egne kompetansekrav

Kompetansekrav psykologspesialist

- Cand.psychol. med godkjent norsk autorisasjon
- godkjent spesialist innen relevant fagfelt

Kompetansekrav spesialetterforsker nivå 1

- mastergrad innen relevant fagfelt **og**
- 5 års erfaring fra relevant fagfelt **eller**
- relevant utdanning fra høgskole eller universitet på minimum bachelornivå, eller tilsvarende, **og**
- 8 års relevant erfaring **og**
- minimum 25 studiepoeng eller tilsvarende innen relevant videreutdanning

Kompetansekrav overingeniør/senioringeniør

- relevant utdanning fra universitet eller høyskole på masternivå **og**
- minimum 5 års erfaring innen relevant fagfelt

Lønnsnivå

Individuell avlønning i henhold til kriteriene i pkt. 4 og vedlegg 1.

8.2.3 Nivå 2

Omfatter stillinger som:

- rådgiver
- ingeniør
- spesialetterforsker

- spesialpsykolog
- psykolog

Ansvars- og myndighetsområde

Håndterer komplekse arbeidsoppgaver, analyse og utredningsarbeid med fagutvikling innen sitt fagområde. Kan ha beslutningsmyndighet innen eget fagområde.

Kompetanseperson innen arbeidsområdet som kan forestå opplæring og instruksjon og være en kunnskapsformidler og veileder både internt og eksternt. Ressursperson innen fagfeltet.

Kompetansekrav rådgiver

- relevant mastergrad **eller**
- utdanning fra høyskole eller universitet på minimum bachelornivå og relevant arbeidserfaring **eller**
- arbeidserfaring innen fagfeltet i minimum 10 år kan erstatte kravet til utdanning

Kompetansekrav ingeniør

- relevant mastergrad **eller**
- utdanning fra høyskole eller universitet på minimum bachelornivå og relevant arbeidserfaring

Kompetansekrav spesialletterforsker nivå 2

- utdanning fra høyskole eller universitet på minimum bachelornivå, eller tilsvarende, innen fagfeltet. I særlige tilfeller kan erfaring kompensere for manglende utdanning.

Lønnsnivå

Minimumslønn jf. vedlegg 1. Utover dette, individuell avlønning i henhold til kriterier under pkt. 4.

8.2.4 Nivå 3

Omfatter stillinger som:

- seniorkonsulent
- ledende arrestforvarer

Seniorkonsulent innebærer selvstendig saksbehandling med høy grad av skjønnsvurdering, og med beslutningsmyndighet innen egen portefølje. Seniorkonsulent kan også benyttes som avansementstilling for førstekonsulent etter flere års tjeneste, se nedenfor.

Kompetansekrav seniorkonsulent

- 3-års utdanning på høyskole- eller universitetsnivå
- relevant arbeidserfaring vektlegges
- interne førstekonsulenter som har opparbeidet høy kompetanse etter minimum 10 år som førstekonsulent innen samme eller komplementært fagområde

Kompetansekrav ledende arrestforvarer

- bestått eksamen Modul 1a "Generelt om begrenset politimyndighet"
- bestått eksamen Modul 2b "Begrenset politimyndighet for arrestforvarere" **og/eller**
- bestått eksamen fra 2-årig fengselsskole
- i særlige tilfeller kan 5 års relevant arbeidserfaring erstatte kravet om formalkompetanse
- lederkompetanse og/eller ledererfaring
- førerkort klasse B og D1

Lønnsnivå

I henhold til vedlegg 1 og pkt. 4 med særlig vekt på lang erfaring og kompleksitet.

8.2.5 Nivå 4

Omfatter stillinger som:

- førstekonsulent
- arrestforvarer
- grensekontrollør
- formann

Beslutningsnivå

Spanner fra lettere saksbehandling på laveste nivå uten beslutnings- eller vedtakskompetanse til selvstendig saksbehandling innen fagområdet med beslutningsmyndighet i henhold til gitte fullmakter. Kan innebære lettere utredningsoppgaver innen eget fagområde.

Kompetansekrav førstekonsulent

- 3-års utdanning på høyskole- eller universitetsnivå **eller**
- høyere utdanning tilsvarende 30 studiepoeng og minimum 2 års erfaring innen fagfeltet **eller**
- 5 års relevant arbeidserfaring

Kompetansekrav arrestforvarer

- 3-årig videregående skole eller fagbrev
- relevant arbeidserfaring
- førerkort klasse B og D1

Kompetansekrav grensekontrollør

- 3-årig videregående skole eller fagbrev
- gode engelskkunnskaper
- førerkort klasse B

Kompetansekrav formann

- fagbrev som bilmekaniker og relevant arbeidserfaring

- elektronikk-kompetanse blir vektlagt

Lønnsnivå

I henhold til vedlegg 1 og pkt. 4 med særlig vekt på lang erfaring og/eller kompleksitet.

8.3 Fagkarriere påtale

Fagkarriere påtale skal være en egen karrierevei i Vest politidistrikt.

8.3.1 Politiadvokat 2 med fagledelse

Ansvars- og myndighetsområde og kompetanse som politiadvokat 2. I tillegg til kravene som politiadvokat 2 skal man inneha personlige egenskaper for faglig veiledning. Det kan være aktuelt å stille høyere krav til formalkompetanse og realkompetanse. Politiadvokat 2 med fagledelse skal avlønnes høyere enn øvrige politiadvokat 2 innen samme fagområde.

8.3.2 Nivå 1: Politiadvokat 2

Beslutningsnivå

Kan håndtere saker med høy kompleksitet innen sitt arbeidsområde. Kan tillegges beslutningsmyndighet utover egen saksportefølge. Kompetansepersone innen arbeidsområdet som kan forestå opplæring og instruksjon og være en kunnskapsformidler og veileder både internt og eksternt. Ressursperson innen arbeidsområde p.g.a. erfaring og/eller formalkompetanse.

Kompetansekrav politiadvokat 2

- juridisk embetseksamen/master i rettsvitenskap **og**
- minst 5 års erfaring med påtaleledelse av straffesaker eller 3 års påtaleerfaring kombinert med inntil 3 års annen relevant erfaring
- erfaring fra arbeid med større og kompliserte straffesaker er en fordel
- unntak fra kravene om arbeidserfaring kan gjøres ved særlig sterke faglige kvalifikasjoner

Lønnsnivå

Se vedlegg 1 og med bakgrunn i kriteriene i pkt. 4.

8.3.3 Nivå 2: Politiadvokat

Beslutningsnivå

Kan håndtere kompleks saksbehandling innen sitt arbeidsområde. Kan tillegges beslutningsmyndighet innen egen saksportefølge. Kompetansepersone innen arbeidsområdet som kan forestå opplæring og instruksjon og være en kunnskapsformidler og veileder både internt og eksternt. Ressursperson innen arbeidsområdet p.g.a. erfaring

og/eller formalkompetanse.

Kompetansekrav politiadvokat

- juridisk embetseksamen/master i rettsvitenskap **og**
- minst 1 års påtaleerfaring **eller**
- minst 2 års relevant erfaring

Lønnsnivå

Se vedlegg 1 og med bakgrunn i kriteriene i pkt. 4.

8.3.4 Nivå 3: Politifullmektig

Beslutningsnivå

Kan utføre selvstendig saksbehandling i mindre komplekse saker med beslutningsmyndighet.

Kompetansekrav politifullmektig

- juridisk embetseksamen/master i rettsvitenskap

Lønnsnivå

Se vedlegg 1 og med bakgrunn i kriteriene i pkt. 4.

9 VARIGHET OG EVALUERING

Dokumentet gjelder fra inngåelse ved signering av denne handlingsplan og løper til ny handlingsplan foreligger. Partene skal før 1.6. hvert år revidere dokumentet. Handlingsplanen kan opphøre i forbindelse med revisjon dersom en av partene krever det. Vedlegg 1 revideres fortløpende ved endringer.

Arbeidsgiver :

Politiets Fellesforbund Vest :

Politijuristene :

Norges Politilederlag :

Parat :

Akademikersamarbeidet i Vest :

Fellesorganisasjonen :

Norsk Tjenestemannslag :

Dato; 10. juni 2020