

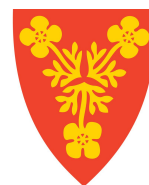
[siste revisjon 07.06.2023]

The coat of arms of Storfjord kommune is a red shield with a yellow floral design. It features three stylized flowers: two at the top and one at the bottom, all connected by a central stem with leaves. The flowers have five petals and a central star-like pattern.

**PERSONAL**

**LØNNSPOLITISK PLAN**

Storfjord kommune  
Vedtatt i Administrasjonsutvalget sak 01/23, 7. juni 2023



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

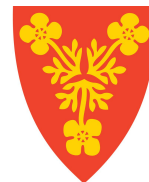
Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

## Innhold

ENDRINGSKONTROLL.....	3
1. Innledning.....	3
1.1. Mål for den lokale lønnspolitikken.....	4
2. Lønnplassering og forhandlingskapitler .....	5
3. Lederavlønning - stillinger etter HTA kapittel 3.....	6
3.1. Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1.....	6
3.2. Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.1 .....	6
3.3. Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2.....	6
3.4. Stillinger etter HTA kapittel 3.4.3.....	7
4. Stillinger i HTA kapittel 4 .....	8
4.1. Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4.....	8
4.2. Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4.....	8
5. Stillinger i HTA kapittel 5 .....	9
5.2. Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5.....	10
6. Nærmere beskrivelse av kriteriene i kap 4 og 5.....	10
6.1. Stillingens kompleksitet.....	10
6.2. Kompetanse.....	11
6.3. Ansvar.....	12
6.4. Innsats og resultatoppnåelse .....	12
6.5. Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte .....	12
6.6. Omstillings- og samarbeidsevne .....	12
7. Funksjonstillegg .....	12
8. Stedfortredertjeneste/konstituering.....	13
9. Omplussing og overgang til annen stilling.....	13
10. Lokale forhandlinger – prosedyrer og verktøy.....	14
10.1. Lønnspolitisk drøftingsmøte.....	14
10.2. Hensynet til uorganiserte .....	14
10.3. Lønnplassering for vikarer og andre midlertidig ansatte .....	14



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

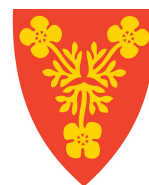
**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

10.4. Fortrolig informasjon – etikk.....	15
11. Lønnssamtaler.....	15
12. Seniorpolitiske tiltak.....	15
13. Evaluering.....	15
Vedlegg 1: Årshjul for lokale forhandlinger etter HTA kap 3, 4 og 5 .....	16
Vedlegg 2: Oversikt over stillinger innplassert i kap 3, pkt. 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 .....	18



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

## ENDRINGSKONTROLL

Rev./dato	Avsnitt	Beskrivelse av endring	Referanse
22.05.2005		Første planvedtak	
29.08.2007		Evaluering av plan	
21.03.2012		Evaluering av plan	KS sak 16/12
16.06.2014		Evaluering av plan	Sak 10/14
31.08.2016		Rullering av plan	Sak 04/16
17.06.2023		Revisjon av plan	Sak 01/23

## 1. Innledning

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som skal gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

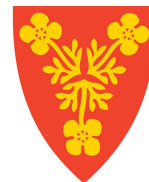
Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid av lik karakter. Lønnen skal fastsettes på samme måte uten hensyn til kjønn.

Tilrettelegge for å rekruttere minoritetsspråklige og personer med redusert funksjonsevne. Lønnspolitikken er ett av flere viktige virkemidler i arbeidsgiverpolitikken til Storfjord kommune, og skal utformes og virke sammen med andre personalpolitiske tiltak. Lønnspolitikken skal støtte opp under organisasjonens arbeid med å nå ønskede samfunns mål og mål i tjenesteytingen. Lønnspolitikken skal derfor være et strategisk verktøy, både på kort og lang sikt.

Lønnspolitikken skal fremme forutsigbarhet og åpenhet. Lønnspolitikken gir en kortfattet oversikt over hvordan lønn fastsettes av i kommunesektoren generelt og Storfjord kommune spesielt, hvilken type forhandlinger som foregår lokalt og når de foregår. Den enkelte ansatte har



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

dermed mulighet til å innrette seg i forhold til forhandlingene. Lønnspolitikken skal vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønsmessig uttelling.

Formålet for Storfjord kommune sin lønnspolitiske plan:

- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- Gi arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene og forhandlingsutvalgene retningslinjer og føringer for prioriteringer
- Gi grunnlag for dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- Bidra til at Storfjord kommune opptrer som én arbeidsgiver i utøvelsen av lønnspolitikken
- Være kjent, tydelig og kommunisert i hele organisasjonen, slik at ansatte har mulighet for å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Det er en forutsetning at ledere, tillitsvalgte og ansatte er kjent med og følger Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsforhandlinger, lønsplassering og den lokale lønnspolitikken.

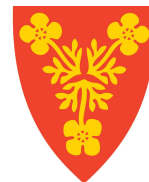
### 1.1. Mål for den lokale lønnspolitikken

Lønnspolitikken hovedmål er at den skal bidra til å beholde og utvikle ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens målsettinger, oppgaver og ansvar, og som gjør kommunens drift og utvikling mulig. Lønnspolitikken skal også bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Storfjord kommune til en attraktiv arbeidsgiver for nye medarbeidere.

Lønnspolitikken er en del av Storfjord kommunes samlede arbeidsgiverpolitikk og er forankret i følgende strategier:

- Storfjord kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse
- Lønn vurderes og fastsettes etter kjente kriterier (både sentrale og lokale kriterier, se kapittel 3- 7 i dette dokumentet).
- Lønn skal stå i forhold til ansvar, oppgaver, kompetanse og utdanningskrav, jf. HTA § 3.2.
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn
- behandles likt.

Lønnspolitikken utøves gjennom lønnsfastsettelse ved ansettelser og gjennom lokale



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

lønsforhandlinger i henhold til HTAs bestemmelser. Lønnsfastsettelse/lønnsregulering utenfor lokale lønsforhandlinger skal alltid skje i samråd med kommunalsjef/kommunedirektør og personalleder.

### Utsiktede forskjeller

Utsiktede forskjeller kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse, eller mellom grupper av ansatte. Det er et mål i lønnspolitikken at utsiktede forskjeller skal rettes opp.

### Markedsmessige forhold

Avhengig av markedet vil det i noen tilfeller være ansatte eller grupper av ansatte som må lønnes høyere for at kommunen skal kunne konkurrere med det private næringslivet eller andre offentlige institusjoner.

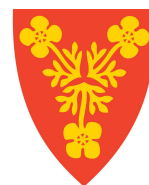
## 2. Lønsplassering og forhandlingskapitler

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysning, der det skal fremgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale og ut fra bestemmelsene i HTA.

Stillingens ansvars- og funksjonsområde og arbeidstakerens kompetanse skal være vurdert før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner i forhold til stillingens innhold vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes. For stillinger i kapittel 4 skal dato for lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting. Den ansatte har ansvar for å levere dokumentasjon fra tidligere praksis som grunnlag for denne fastsettelsen.

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn og lønnsfastsettelse. Hvert andre år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger, og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i kapittel 3 og kapittel 5.

Lønnsdannelsen i kapittel 3 og 5 skjer i sin helhet lokalt.



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

### 3. Lederavlønning - stillinger etter HTA kapittel 3

For kommunedirektøren, kommunalsjefer, enhetsledere og avdelingsledere/barnehagestyrere/rektor gjelder HTA kapittel 3.4. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetning og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. Ved lønnsfastsettelse tas det hensyn til kommunens totale situasjon, herunder økonomiske forhold.

Ledere omfattet av kapittel 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling. Forhandlinger gjennomføres i tidsrommet 01.05 og 01.10 hvert år. Se vedlegg for hvilke stillinger dette gjelder.

#### 3.1. Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1

Kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning for kommunedirektørens lederteam (kommunedirektør, kommunalsjefer, personalleder og økonomisjef).

##### **Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1**

For disse stillingene fastsettes lønn lokalt, og grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier iht. HTA:

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

I Storfjord kommune gjelder i tillegg følgende kriterier:

- Resultatskaping i tråd med ledelsesplattform, lederavtale og kommunens strategier.

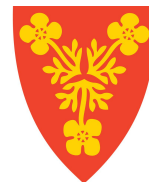
Det gis normalt ikke tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.1.

#### 3.2. Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.1

Kommunedirektørens lønn fastsettes av utvalg nedsatt av formannskapet.

Kommunedirektøren fastsetter/forhandler lønn for de øvrige som omfattes av bestemmelsene i 3.4.1. Oppnås ikke enighet, er det arbeidsgivers siste tilbud som skal vedtas.

#### 3.3. Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

Kapittel 3.4.2 gir bestemmelser om avlønning for ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. I Storfjord kommune gjelder dette:

- Enhetsledere.
- Avdelingsledere med budsjett-, økonomi- og personalansvar.

### Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.2

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

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

I Storfjord kommune gjelder i tillegg følgende kriterier:

- Resultatskaping i tråd med ledelsesplattform, lederavtale og kommunens strategier.

Det gis i normalt ikke tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.2.

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

### 3.4. Stillinger etter HTA kapittel 3.4.3

Kapittel 3.4.3 gir bestemmelser om avlønning for ledere som i sin stilling innehar et delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar. I Storfjord kommune vil dette gjelde:

- Avdelingsledere/ledere med budsjett-, økonomi- eller personalansvar.

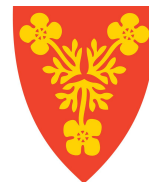
### Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.3

Ved lokale forhandlinger etter HTA 3.4.3 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

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

Det gis normalt ikke tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.3. Oppnås ikke enighet avgjøres tvisten ved lokal nemnd (jf. HTA del A § 6.2).





Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

## 4. Stillinger i HTA kapittel 4

Hovedtariffavtalen gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende kapittel 4. Stillinger som inngår i dette kapitlet har tariffestet lønnsnivå, og får sin lønnsutvikling ivaretatt gjennom både sentrale og lokale lønnsforhandlinger.

### 4.1. Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4

I henhold til HTA, skal det ved lønnsfastsettelsen bl.a. tas hensyn til stillingens

- Kompleksitet
- Kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Resultatopptjening

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

I Storfjord kommune gjelder i tillegg følgende kriterier:

- Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte.
- Omstillings- og samarbeidsevne.

Nærmere beskrivelser av kriteriene finnes i kapittel 6 i dette dokumentet.

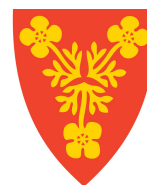
### 4.2. Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4

#### Lokale forhandlinger (4.2.1)

Til lokale forhandlinger i kapittel 4 blir det avsatt en pott som det er enighet om blant de sentrale parter. Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.2.1.

Oppnås det ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter anbefaler fornyet lokal behandling eller definere endelig løsning på tvisten. Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3.

Hvis en hel gruppe arbeidstakere tilhørende kapittel 4 er blitt løftet i lokale forhandlinger og det fremgår tydelig av protokollen at det gjelder hele gruppen, tilbys samme lønn ved ansettelse av arbeidstakere som tilhører samme gruppe.



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

### Særskilte forhandlinger (4.2.2)

Partene lokalt kan bli enige om å ta opp særskilte forhandlinger 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.

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

### Beholde og rekruttere arbeidstakere (4.2.3)

I de tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, kan det forhandles om endret lønsplassering for den enkelte arbeidstaker. Ved slike forhandlinger er det ikke ankerrett. Arbeidsgivers siste tilbud blir det endelige resultatet.

### Kompetanse (4.2.4)

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer ikke partene til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

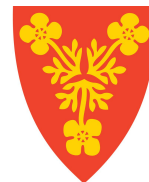
## 5. Stillinger i HTA kapittel 5

Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt. Ifølge Hovedtariffavtalen forutsettes det som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning ved plassering i stillingskode 8451 Leder og 8530 Rådgiver, eller utdanning tilsvarende innplassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

### 5.1. Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5

Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende, jf HTA:

- Stillingens kompleksitet
- Den enkelte ansattes:
  - Kompetanse
  - Ansvar
  - Innsats
  - Resultatoppnåelse



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

I Storfjord kommune gjelder i tillegg følgende kriterier:

- Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte.
- Omstillings- og samarbeidsevne.

Nærmere beskrivelser av kriteriene finnes i kapittel 6 i dette dokumentet.

### 5.2. Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5

#### Årlig lønnsforhandling (HTA 5.1)

Ved den årlige lønnsreguleringen etter 5.1 skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 01.05. og 01.10. hvert år. Oppnås ikke enighet kan tvisten ankes inn for behandling i lokal nemnd.

#### Annen lønnsregulering (HTA 5.2)

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over ordinær forhandling. Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling. Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøfting mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas

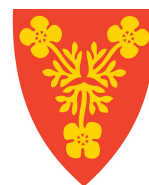
## 6. Nærmere beskrivelse av kriteriene i kap 4 og 5

Ved lønnsfastsettelsen i kapittel 4 og 5 skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, samt den enkelte ansattes kompetanse, ansvar og omstillings- og samarbeidsevne. Behovet for å beholde og rekruttere arbeidskraft det er vanskelig å erstatte er også tatt inn som et kriterium. I dette kapitlet er disse kriteriene beskrevet nærmere.

### 6.1. Stillingens kompleksitet

I kompleksitetsbegrepet inngår bl.a.:

- organisatorisk kompleksitet, dvs. oppgaver som innebærer å samarbeide på flere nivå og mellom flere enheter
- faglig kompleksitet (flerfaglighet)
- utstrakt koordineringsansvar i og mellom organisasjonsnivå, enheter og tjenester
- utstrakt grad av samarbeid med eksterne aktører
- betydelig medie-eksponering kan også inngå som et tilleggsmoment.



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

### 6.2. Kompetanse

Lønnspolitikkenes hovedmål i Storfjord kommune er at den skal bidra til å beholde og utvikle ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens målsettinger, oppgaver og ansvar, og som gjør kommunens drift og utvikling mulig. Storfjord kommune ønsker med dette å vektlegge betydningen av å tilrettelegge for relevant kompetanseutvikling hos de ansatte. Kompetansekravet skal i stillingsannonsen og i stillingsbeskrivelsen være definert som et krav eller ønske i forhold til den aktuelle stillingen. Kompetanse blir vurdert ved ansettelse, og etter- og videreutdanning skal være relevant for stillingen for å gi uttelling i form av lønn. Relevant realkompetanse (kunnskap, erfaring, ferdigheter, evner og holdninger) kan også vektlegges i denne sammenheng.

#### Kriterier for uttelling for etter- og videreutdanning

Det er et kriterium for å få uttelling for kompetanse at det er inngått skriftlig avtale med arbeidsgiver før påbegynt etter- og videreutdanning. I enheter der det er utarbeidet kompetanseplaner, skal uttelling for etter- og videreutdanning i tillegg til avtale være i henhold til disse.

Beslutning om uttelling skjer etter følgende kriterier:

- Om utdanningen er relevant i forhold til stillingen.
- Om det er utdanning som er etterspurt/ønsket av arbeidsgiver.
- Om vedkommende bruker kompetansen i utførelse av stillingen.
- Om vedkommende tidligere har fått lønnsuttelling for en lignende kompetanse skal det ikke gis på nytt.

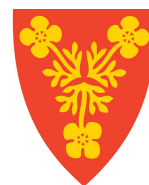
#### Uttelling og virkningstidspunkt for kompetanse

Kompetanse	Studiepoeng	Beløp	Virkningstidspunkt
Relevant videreutdanning tatt ved universitet eller høyskole/fagskole	60 studiepoeng 30 studiepoeng 15 studiepoeng	Kr. 20.000 Kr. 10.000 Kr. 5.000	Fra 1.8 for dokumentert utdanning i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert utdanning i høstsemesteret

Det gis ikke tilleggslønn flere ganger for samme utdanning, eller som ivaretas av andre bestemmelser i HTA.

Ordningen gjelder ikke for ansatte som ikke har inngått avtale med arbeidsgiver på forhånd.

Dette er ikke til hinder for at ansatte som tar relevant utdanning på egen hånd, kan framme krav om endret lønsplassering ihht. 4.2.4



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

### 6.3. Ansvar

Det forventes at arbeidstaker viser evne og vilje til å påta seg nye oppgaver innenfor stillingens ansvars- og funksjonsområde. Det blir videre forventet at arbeidstakerne viser ansvar for faglig og personlig egenutvikling innenfor de ressurser og rammer som arbeidsgiveren gir.

### 6.4. Innsats og resultatoppnåelse

Resultatoppnåelse iht. utviklingssamtale, og et aktivt medarbeiderskap som bidrar til mestring og fellesskap.

### 6.5. Behovet for å rekruttere/beholde arbeidskraft det er vanskelig å erstatte

Arbeidsgiver skal hvert år, i forkant av lokale lønnsforhandlinger, konkretisere og begrunne hvilke ansatte eller grupper av ansatte som det vurderes vanskelig å rekruttere og/eller beholde.

### 6.6. Omstillings- og samarbeidsevne

Organisasjonen er i stadig utvikling, og krav til endring og omstillingsevne hos alle ansatte vil være en normalsituasjon. Enhver endring av stillingens innhold og ansvarsområde vil derfor ikke automatisk gi økt lønn. Det forventes at arbeidstaker tar initiativ og/eller bidrar til utvikling som forenkler og effektiviserer arbeidsplassen, samt at arbeidstaker tilpasser seg endringer i teknologisk og organisatorisk utvikling. Det forutsettes at arbeidsgiver tilrettelegger for utvikling og læring.

Arbeidstaker må kunne samarbeide om gode løsninger uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger. Arbeidstaker skal dele sin kunnskap med kollegaer og andre samarbeidspartnere.

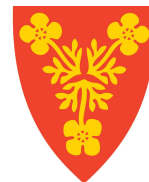
Beskrivelsen av kriteriene 6.1 – 6.6. er ikke uttømmende, og det forutsettes stor grad av måloppnåelse på mer enn ett av disse områdene for at man kan forvente uttelling i lønnsforhandlinger.

## 7. Funksjonstillegg

En funksjon defineres som en tidsbegrenset og ekstraordinær oppgave som ikke naturlig hører til den stillingen man skal ivareta.

- Funksjonstillegg skal kun benyttes unntaksvis og avgrenses i tid.
- Funksjonsoppgaver og tillegg kan opprettes etter forhandlinger mellom partene.
- Funksjonstillegg som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger i HTA kap. 4.2.1, skal regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakere som har funksjonstillegget dersom funksjonen legges ned.

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjoner- og godtgjørelse gjelder arbeidsgivers siste tilbud.



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

## 8. Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste (HTA § 13.1).

### Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnete stillings lønn fra første dag vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. (Hovedtariffavtalen § 13.2)

### Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opp tjenes heller ikke ved slikt vikariat. (Hovedtariffavtalen § 13.3)

### Konstituering

Ved konstituering i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen. (HTA § 13.4).

## 9. Omplussing og overgang til annen stilling

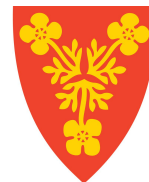
Ved omplussing på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakers forhold, skal arbeidstaker beholde sin nåværende lønsplassering som en personlig ordning, j.fr HTA kapittel 1, § 3.4.1. Man må imidlertid påregne en lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittet.

### Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen

Ved overgang til annen stilling etter søknad, gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommende sin lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling.

Arbeidstakere som etter avtale med kommunen går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen, j.fr HTA kapittel 1, § 3.4.2.

Det er midlertid ingen automatikk i at tidligere lønn beholdes ved overgang til annen stilling. Hvis tidligere lønn beholdes, etter avtale, må man påregne en lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittet.



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

## 10. Lokale forhandlinger - prosedyrer og verktøy

Arbeidsgiver har ansvar for å foreta lønnsvurdering av alle ansatte uavhengig av organisasjonstilhørighet. Arbeidstakere som er fagorganisert har kun anledning å fremme krav om lønnsforhandlinger gjennom den arbeidstakerorganisasjonen de er medlem av. Med mindre partene har blitt enige om noe annet skal lønnsforhandlingene foregå mellom arbeidsgivers forhandlingsutvalg og den ansattes tillitsvalgte. Tillitsvalgt eller personer som selv er tilknyttet en organisasjon som ikke har noen lokal representant, kan enten velge å la seg representere av en annen organisasjonstillitsvalgt, benytte seg av egen organisasjons sentrale ledd, eller innhente andre eksterne forhandlere.

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg har ansvar for planlegging av forhandlingene i samråd med organisasjonene. Storfjord kommune praktiserer det prinsipp at ingen forhandler lønn for seg selv, med mindre dette er avtalt på forhånd med arbeidsgivers forhandlingspart.

### 10.1. Lønnspolitisk drøftingsmøte

Drøftingsmøtene er hjemlet i HTA kapittel 3, § 3.2.1 og vedlegg 3 i HTA. Følgende forhold skal tas opp i drøftingsmøtene:

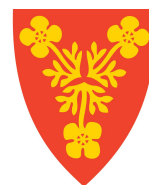
- Grunnlaget for forhandlingene – sentrale føringer og anbefalinger, virkningstidspunkt.
- Lokale føringer.
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Lokal lønnspolitikk og kriterier.
- Lønnspolitiske hensyn, herunder vurderinger om det er grunnlag for spesielle prioriteringer.
- Gjennomføring av forhandlingene, framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat.
- De økonomiske rammer og pottberegning, lønnsstatistikk etc.
- Avklare om organisasjonene vil benytte hovedsammenslutningsmodellen.
- Valg av tvisteløsning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene.
- Forholdet til uorganiserte.

### 10.2. Hensynet til uorganiserte

Arbeidsgiver har ansvar for å se til at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning er sikret en lønnsutvikling. Arbeidsgiver tilskriver alle uorganiserte om muligheten til å fremme lønnskrav i forbindelse med lokale forhandlinger.

### 10.3. Lønsplassering for vikarer og andre midlertidig ansatte

For vikariater eller andre engasjement med inntil ett års varighet skal lønsplassering avtales for den konkrete avtaleperioden. Vikariater og andre engasjement utover 1 år skal normalt inngå som en del av lokale lønnsforhandlinger.



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

### 10.4. Fortrolig informasjon - etikk

All informasjon rundt de lokale forhandlinger skal være ryddig både for medarbeidere, organisasjonene og arbeidsgiver. Ved forhandlingene gjelder taushetsplikt, det vil si at vurderinger og informasjon som kommer fram før, under og etter forhandlingene ikke skal bringes videre. Resultatet av forhandlingene skal verken bekjentgjøres eller iverksettes før det foreligger signerte protokoller mellom partene. Resultatet av forhandlingene er offentlig.

## 11. Lønnssamtaler

Forventninger til lønn - samt mulighetene og kravene for å innfri dem - skal være tema mellom leder og medarbeider i en kontinuerlig prosess, i utviklingssamtaler eller medarbeidersamtaler. Hovedtariffavtalen kap. 3, § 3.2.2 åpner for at ansatte som ber om det, gis tilbud om å få gjennomført en lønnsamtale med arbeidsgiver. Målet med samtalen er at arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap skal diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå en lønnsutvikling som er i tråd med gjensidige forventninger og kriteriene i lønnspolitisk plan. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgt. Det skal føres referat fra samtalen med kopi til personalleder. Referatet arkiveres i personalmappe til den ansatte.

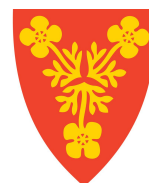
## 12. Seniorpolitiske tiltak

Storfjord kommune skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.

## 13. Evaluering

Lønnspolitisk plan evalueres etter hvert hovedtariffoppgjør og etter gjennomført lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver har ansvar for at dette følges opp.





Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

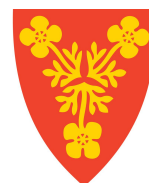
**Planlagt revisjon:**

2025

### Vedlegg 1: Årshjul for lokale forhandlinger etter HTA kap 3, 4 og 5

Lokale forhandlinger skal gjennomføres etter vedlegg 3 i HTA – god forhandlingsskikk

Tidspunkt	Hva
Januar- juni	<p>Ledere med personalansvar for at data i HR systemet gjennomgås for å sikre at all informasjon er korrekt. Frist: 1.juni hvert år.</p> <p>Følgende skal kvalitetssikres:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Utdanningskoder</li><li>• Stilling, stillingskode, stillingsprosent</li><li>• Ansiennitet</li><li>• Enhet/avdeling</li><li>• Riktige tillegg</li><li>• Rett postering i regnskapet</li></ul>
Januar - juni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kommunedirektøren drøfter årlige satsingsområder/fokusområder med kommunalsjefer og aktuelle ledere med personalansvar.</li><li>• Lønnspolitisk plan drøftes og evt. revideres i partssammensatt gruppe</li></ul>
Mai - juni	<p>Arbeidsgiver innkaller og har ansvar for å avholde og gjennomføre drøftingsmøte (r) for kapittel 3, 4 og 5</p> <p>Drøftingsmøtet avholdes når sentrale forhandlinger (hoved- eller mellomoppgjør) er avsluttet. Tema for drøftingsmøte:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Grunnlaget for forhandlingene – sentrale føringer, anbefalinger, virkningstidspunkt.</li><li>• Lokale føringer</li><li>• Erfaringer fra tidligere forhandlinger</li><li>• Lokal lønnspolitikk og kriterier</li><li>• Lønnspolitiske hensyn, herunder vurderinger om det er grunnlag for spesielle prioriteringer.</li><li>• Gjennomføring av forhandlingene, framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat</li><li>• I hvilken grad forhandlinger skal gjennomføres gruppevis («rundebordsforhandling») eller individuelt (pr. fagforening)</li><li>• De økonomiske rammer og pottberegning, lønnsstatistikk etc.</li></ul>



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

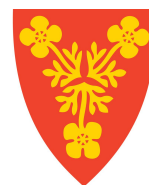
**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avklare om organisasjonene vil benytte hovedsammenslutningsmodellen</li><li>• Valg av tvisteløsning</li><li>• Hvem som omfattes av forhandlingene</li><li>• Forholdet til uorganiserte</li></ul>
Juni - august	Ansatte/medlemmer sender krav til arbeidstakerorganisasjonene
September	<ul style="list-style-type: none"><li>• Frist for innsending av individuelt begrunnede krav etter kriterier drøftet i drøftingsmøtet</li><li>• Kravene sendes til postmottaket i kommunen. Kommunens forhandlingsutvalg vurderer kravene individuelt</li><li>• Ledere leverer begrunnede forslag til lønnsutvikling</li></ul>
September - oktober	<ul style="list-style-type: none"><li>• På bakgrunn av ledernes vurderinger, og innkomne krav, leverer arbeidsgiver første tilbud (enighet om dato på drøftingsmøte)</li><li>• Gjennomføring av forhandlinger. Alle krav og tilbud gis elektronisk enten via lønssystemet eller e-post. Det skal settes av god nok tid til kvalitetssikring av resultater.</li><li>• Arbeidstakerorganisasjonene skal få mulighet til å føre gjensidig kontroll med resultatet (gjelder kapittel 4)</li></ul>
Etter forhandlingene	<ul style="list-style-type: none"><li>• Underskriving av protokoll. Underskriving utstår til hele potten (kapittel 4) er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten. Arbeidsgiver informerer tillitsvalgte om resultater og skriver brev til ansatte som har fått medhold. For de som ikke har fått tilbud, må den enkelte fagorganisasjon selv informere sitt (sine medlemmer).</li><li>• Evaluering av forhandlingene</li></ul>



Versjon nr.: 01

## Lønnspolitisk plan

**Emne:**

Lønn og arbeidsvilkår

**Utarbeidet av:**

Personalavdeling

**Fagansvarlig:**

NK

**Utarbeidet:**

2023

**Dokumenttype:**

Plan

**Godkjent av:**

Administrasjonsutvalget

**Planlagt revisjon:**

2025

### *Vedlegg 2: Oversikt over stillinger innplassert i kap 3, pkt. 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3*

#### **Stillinger innplassert i 3.4.1 (kommunedirektørens ledergruppe):**

Kommunedirektør

Kommunalsjef for oppvekst, - helse og omsorg, miljø, plan og drift (3)

Personalleder

Økonomisjef

#### **Stillinger innplassert i 3.4.2:**

Enhetsledere helse og omsorg (2)

Rektor skoler (2)

Styrer barnehage (2)

Kulturskolerektor (1)

#### **Stillinger innplassert i 3.4.3:**

Inspektør skole (2)

Tjenesteleder helse og omsorg (2)

Leder språksenteret (1)

Leder frivilligsentralen (1)