



**Dyrøy kommune**

# LOKAL LØNNSPOLITIKK OG RETNINGSLINJER FOR LOKALE FORHANDLINGER 2024 - 2027



Bilde: Robert Chruickshank

Vedtatt i kommunestyret 10.10.2024  
Godkjent i adm.utv. 26.09.2024

## Innholdsfortegnelse

INNLEDNING .....	4
Arbeidsgiverpolitikk .....	5
HTA .....	5
Lokal lønnspolitikk.....	5
Lokale forhandlinger (HTA kapittel 4, pkt. 4.2) .....	6
Ansatte - årsverk.....	6
Drøftingsgrunnlag .....	6
Arbeidsgiverpolitikk .....	6
Arbeidsgiverutfordringer .....	6
Konkurransefortrinn.....	7
OVERORDNEDE MÅL OG PRINSIPPER FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK .....	7
Generelt.....	7
Taushetsplikt.....	7
HTA - lønnspolitikk.....	7
Lokal Lønnspolitikk .....	8
Ledere .....	8
Likestilling/likelønn .....	8
Beholde og rekruttere .....	8
Kvalifiserte medarbeidere .....	9
Stimuleringstiltak .....	9
Heltidskultur.....	9
Seniormedarbeidere .....	9
LØNNSNIVÅ FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER .....	10
Formål .....	10
Generelle bestemmelser.....	10
Medarbeidersamtaler.....	10
Lønn.....	10
Lønn ledere/fagledere/arbeidsledere i HTA kap. 4.....	11
Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver .....	11
Videre-/etterutdanning.....	11
Sykepleier- og vernepleierstudenter .....	12
Realkompetanse .....	12

Lønnsnivå.....	13
Lønnsnivå for ledere .....	13
Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser HTA kap. 4 og 5 .....	14
Lønnsutviklingssamtale .....	14
Lønssamtale.....	14
Lønnsnivå kap. 4 .....	14
Funksjonstillegg .....	15
RETNINGSLINJER FOR FASTSETTING OG ENDRING AV LØNN.....	15
Omgjøring av stilling .....	15
Lønnsfastsetting ved tilsetninger.....	15
Lokale forhandlinger .....	15
Fremgangsmåte ved lokale forhandlinger .....	16
Lokal lønnspolitikk .....	16
Lokale drøftinger .....	16
Kompetanse – læring og utvikling.....	16
Lønnsforhandlinger .....	17
Prosess for forhandlinger og ansvarsområde .....	17
Retningslinjer.....	18
I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:.....	19
Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger.....	19
KRITERIER FOR INDIVIDUELL LØNNSPLASSERING OG LØNSENDRING .....	19
Generelle krav .....	19
Kriterier for endring av lønn etter HTA pkt. 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3.....	20
For lederavlønning – HTA kap. 3.4.1 kommunedirektørens ledergruppe gjelder ett eller flere av følgende kriterier:.....	20
For andre ledere – HTA kap. 3.4.2 enhetslederne, leder 3.4.3 - gjelder et eller flere av følgende kriterier: .....	20
RULLERING.....	20
VEDLEGG.....	21
Vedlegg 1 – Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk.....	21

## INNLEDNING

**Dyrøy kommunes visjon:** Den lærende kommune.

**Værebegreper:** **FIN** – Faglig dyktig - Imøtekommende - Nyskapende

Dyrøy kommune ønsker at disse værebegrepene skal være ledestjerner for alle ansatte i Dyrøy kommune.

**Overordna målsetting i samfunnsplanen som er kommunestyret sitt verktøy:**

Dyrøy kommune skal være en attraktiv kommune som skal tilrettelegge for bosetting og næringsutvikling.

**Dyrøy kommune som organisasjon:**

Kommunen skal være proaktiv i organiseringen av tjenestetilbudet, både med fokus på intern oppgaveløsning og interkommunalt samarbeid.

**Formålet med lokal lønnspolitikk** og retningslinjer for de ulike forhandlingsbestemmelsene er å gi arbeidsgiver (kommunestyret) et styringsverktøy for å bestemme hvilken lønnspolitikk som skal føres ovenfor kommunens ledere og ansatte.

Politikken er et rammeverk og omhandler lokal lønnspolitikk og retningslinjer for lokale forhandlinger, og skal være et hjelpemiddel for i den daglige forvaltningen.

Lønnsutviklingen skjer for de fleste grupper (kap 4.1) gjennom sentrale hoved- og mellomoppgjør ved at det gis generelle/prosentvise tillegg. Lønnsutviklingen for arbeidstakere i kap 3 og kap 5 skal gjennomføres årlig. Lønnsreguleringen skal ta hensyn til lønnsutviklingen i KS' tariffområde, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Det skal være en sammenheng mellom kommunens mål og lokal lønnspolitikk, og mellom arbeidstakernes kompetanse, mulighet for kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Lokal lønnspolitikk skal gi rom for individuelle vurderinger og tilpasninger, alt etter hvilke situasjoner en står ovenfor. Den skal være en felles plattform for partene i forhandlinger.

Med lokal lønnspolitikk i Dyrøy kommune mener man lønnspolitikk som tar hensyn til, og bygger på lokale forhold. Slike lokale forhold kan være vårt behov for å beholde og rekruttere kvalifiserte medarbeidere, forhold på det lokale arbeidsmarked og andre lokale særtrekk.

Lokal lønnspolitikk skal ivareta sentrale avtaler, og gjennom medlemskap i Kommunenes sentralforbund (KS) er kommunen bundet av de sentrale lønnsoppgjørene og de avtaler som regulerer disse.

Lokal lønnspolitikk er å omsette bestemmelsene i Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA), og eventuelt kommuneplanens visjoner og mål sammen, ved fastsetting av lønn for alle ansatte i kommunen.

**Denne planen har fire formål.**

1. Konkretisere kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform
2. Oppfylle krav om lokal lønnspolitikk jfr. HTA
3. Øke fokuset på begrepet arbeidsgiverpolitikk
4. Beholde og rekruttere

## **Arbeidsgiverpolitikk**

Arbeidsgiverpolitikken har som mål å forvalte kommunens menneskelige ressurser slik at vi kan løse eksisterende, nye og endrede oppgaver til best mulig kvalitet innenfor vedtatte rammer og samtidig skape trygge arbeidsplasser i et godt arbeidsmiljø med inkluderende personalledelse. Vi ønsker at arbeidstakere i Dyrøy ønsker å heve sin kompetanse, eksempelvis ved å bruke ordningen med kompetansemidler. Samt bidra og være en pådriver mot å forenkle og digitalisere arbeidsoppgaver der hvor det er mulig.

## **HTA**

Dyrøy kommune er gjennom HTA pålagt å utarbeide en lokal lønnspolitikk, i første rekke i forbindelse med tilsetninger og/eller lokale lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken skal sikre sammenhengen mellom lønn og stillingens ansvar og myndighet, samt stillingens innhold, og arbeidstakerens kompetanse, innsats, oppgave og funksjon. Lønnspolitikken utformes også med sikte på å beholde og rekruttere kvalifiserte ledere og medarbeidere.

## **Lokal lønnspolitikk**

Dette dokumentet er et resultat av nødvendigheten av å sikre helhet, kontinuitet og strategisk arbeid i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger og lønnsfastsetting. Det er samtidig viktig å være klar over at en stor del av lønnsutviklingen for store arbeidstakergrupper skjer gjennom de sentrale tariffoppgjørene. For den enkelte arbeidstaker innebærer dette at det er summen av det som skjer gjennom de sentrale tariffoppgjør og de lokale forhandlinger som utgjør hva den enkelte til enhver tid har i lønn.

Lokale lønnsforhandlinger har vært preget av balansegangen mellom det å skape forventninger, og det å innfri dem, noe som også er en utfordring i utarbeidelse av en lokal lønnspolitikk. Innenfor de føringer og signaler som en lønnspolitikk gir, vil det måtte foretas prioriteringer. Dette vil igjen medføre at det kan være forventninger som ikke blir innfridd.

Dyrøy kommune har imidlertid i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene forsøkt å skape og uttrykke en lokal lønnspolitikk der det er oppslutning om hovedlinjene, og som gir forutsigbare, forståelige og etterprøvbare kriterier ved fastsettelse og forhandlinger om lønn.

## **Aktuelle utfordringer**

- lønnsnivået i kommunene i forhold til privat og offentlig sektor
- lønnsnivå mellom sammenlignbare bransjer/grupper i ulike tariffområder
- grunnlag for fastsetting av lønn (kriterier) og grad av fleksibilitet
- vilkår ut over ordinær lønn
- kommunens økonomiske situasjon
- kommunenes omdømme
- beholde og rekruttere

Gjennomføring beskrives nærmere i kapittelet; Kriterier for individuell lønsplassering og lønnsendring.

Dyrøy kommune som arbeidsgiver ønsker å føre en aktiv lønnspolitikk. Dette innebærer ikke nødvendigvis at kommunen skal være lønnsledende, men at arbeidsgiver skal kunne bruke lønn som et fleksibelt virkemiddel innenfor rammen av gitte retningslinjer.

## **Lokale forhandlinger (HTA kapittel 4, pkt. 4.2)**

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den lokale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes ovenfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av HTA bestemmelser. Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Dyrøy kommune står ovenfor store utfordringer når det gjelder tilgangen til og forvaltningen av egen arbeidskraft. De lokale lønnsforhandlingene er derfor et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og motivere arbeidstakere på alle nivå og gi impulser som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevende tiltak. Det er gunstig med sikte på likelønn mellom kjønnene.

### **Ansatte - årsverk**

Dyrøy kommune har pr. 01.07.24 ca. 89 årsverk fordelt på ca. 120 ansatte. Dette inkluderer ikke vakante stillinger. Lønnskostnader i 2023 inkl. pensjon og arbeidsgiveravgift er 97 millioner kroner. Dette utgjør ca. 67% av kommunens driftsbudsjett.

Fremtidige tariffoppgjør, krav til økt kompetanse og økning i pensjonsutgiftene på bakgrunn av et kommende generasjonsskifte, vil holde personalutgiftene oppe. Men ved oppsigelser vil arbeidsgiver ta stilling til om det er nødvendig å lyse ut stilling, eller om det mest hensiktsmessige er å fordele oppgaver på andre arbeidstakere som går i deltidsstillinger. Dette for å bidra til at flest mulig ansatte som ønsker å jobbe fulltid får mulighet til det.

### **Drøftingsgrunnlag**

Lokal lønnspolitikk og retningslinjene for lokale forhandlinger er en del av kommunens personalpolitikk, og vil være grunnlaget for drøftingene med organisasjonene i forkant av de lokale forhandlingene. Dette for å sikre sammenheng mellom vedtatte målsettinger og prioriteringer under de lokale forhandlingene.

### **Arbeidsgiverpolitikk**

Dyrøy kommune har økende økonomiske utfordringer og utfordringer ved rekruttering av fagpersonell i «nøkkelstillinger» hvor det kreves særskilt kompetanse.

### **Arbeidsgiverutfordringer**

Vi står bl.a. ovenfor følgende utfordringer;

- rekruttere arbeidstakere med formell kompetanse
- driftstilpasning i samsvar med nye driftsrammer
- lederstabilitet
- helsepersonell
- pedagogisk personale i skole/barnehage

Kommunen er en av bærebjelkene i lokalsamfunnet og representerer en infrastruktur som innbyggere og næringsliv er helt avhengige av, og det er lederne og de ansatte som skaper resultatene for innbyggerne. En proaktiv arbeidsgiverpolitikk som legger til rette for møtet mellom leder/medarbeider og innbygger/bruker blir derfor avgjørende.

Kommunens samfunnsutviklerrolle blir et sentralt perspektiv også i arbeidsgiverpolitikken, og god konkurransekraft i arbeidsmarkedet er avgjørende for å beholde og rekruttere kompetente

ansatte.

Vi ser at det jevnt over er vanskelig å rekruttere arbeidstakere med relevant formell kompetanse, og har store utfordringer med å rekruttere personale til oppvekstsektoren. Det er også flere stillingsgrupper i «rød sone» på helsesektoren, dette er også den største yrkesgruppen i Dyrøy kommune. For eksempel er ca 55% av arbeidsstokken under helsefaget over 50 år, slik at på sikt vil vi trenge å rekruttere mange medarbeidere til helse- og omsorgstjenesten.

### **Konkurransefortrinn**

Kommunens konkurransefortrinn må gjøres kjent ovenfor unge under utdanning, til yrkes- og studieveiledere, til foreldre, og hele arbeidsmarkedet. Ansvaret ligger på kommunens ledergruppe, med bistand fra tillitsvalgte.

- *en lærende kommune*
- *mange kvalifiserte medarbeidere*
- *gode pensjonsordninger*
- *varierte arbeidsoppgaver*
- *enkel og oversiktlig struktur*
- *kommunale kompetansehevingsmidler (inaktive for 2022, lyses ut for 2023 dersom det er tilgjengelig midler etter regnskapsavslutning)*

## **OVERORDNEDE MÅL OG PRINSIPPER FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK**

### **Generelt**

Dyrøy kommune har som mål å utøve en helhetlig personalpolitikk slik at kommunen kan yte kvalitativt gode tjenester til befolkningen. Lokal lønnspolitikk skal utøves med bakgrunn i kommunens oppgaver, personalsituasjonen og budsjett. Lønnsfastsetting skal skje innenfor kommunens vedtatte økonomiske rammer.

### **Taushetsplikt**

Dyrøy kommunes representanter og tillitsvalgte på alle nivå har taushetsplikt dersom de ved forberedelser til, eller under forhandlinger, får opplysninger som er undergitt taushetsplikt. Taushetsplikten omfatter bl.a. alle personvurderinger som skjer i løpet av forhåndsdrøftinger og forhandlinger.

### **HTA - lønnspolitikk**

Bestemmelser og kriterier jfr. HTA (ansvar, innhold og kompetanse) skal danne grunnlag for kommunens lokale lønnspolitikk. Dyrøy kommune skal ha en lønnspolitikk som gjør kommunen konkurransedyktig ved rekruttering av nye ansatte, og bidra til å beholde og motivere egne arbeidstakere. I tillegg ønskes det å stimulere til en ønsket utvikling, oppnå nødvendig effektivitet og nå målrettede resultater.

Styrende for slik lønnsutvikling er partenes vurdering av i hvilken grad den enkelte arbeidstaker eller gruppe av arbeidstakere har bidratt til at Dyrøy kommune når sine mål.

Medarbeidersamtaler er viktige virkemidler for en slik vurdering.

Det må være samsvar mellom de krav som stilles til organisasjonen og de betingelser som gis gjennom politiske vedtak. Dersom man forventer og stiller krav til service, effektivitet og

tjenesteyting på et høyt nivå i forhold til våre brukere, må også de som er ansvarlige for dette gis myndighet i arbeidet med å løse oppgavene.

### **Lokal Lønnspolitikk**

HTA er utgangspunkt for all lønnsvurdering. Den fastsettes etter forhandlinger mellom de sentrale parter, som også setter rammer for hva som kan avtales mellom de lokale partene. Lokal lønnsdannelse krever at arbeidsgiver har kunnskap om lønnsdannelse og avtaleverk, og at arbeidsgiver utøver en bevisst lønnspolitikk som er etterprøvable, og som tilstreber rettferdighet og forutsigbarhet blant arbeidstakerne. Det viktigste grunnlaget for at arbeidstakerne skal være fornøyd med sin lønn, er at den oppleves å være på et rimelig nivå i forhold til de grupper som man synes det er naturlig å sammenligne seg med.

Følgende momenter vedrørende lønn vektlegges:

- Lønnspolitikken må oppfattes som akseptert og rettferdig. Det forutsetter at ledere er tydelig både i sine forventninger og i sine tilbakemeldinger.
- Lønnsfastsettelse skal avspeile stillingens innhold, ansvar og medarbeiderens kompetanse. Det skal legges vekt på initiativ, fagkunnskap, brukerfokus, samarbeidsevne og ansvar for egen og Dyrøy kommunes utvikling.
- Ansatte i Dyrøy kommune skal ha mulighet til å påvirke sin egen lønn, og lønnspolitikken må derfor være nedfelt skriftlig og kjent blant de ansatte.

### **Ledere**

Kommunedirektør eller den som blir bemyndiget, har ansvar for at den lokale lønnspolitikken følges opp.

### **Likestilling/likelønn**

Alle ledere har ansvar for å arbeide målbevisst for at alle arbeidstakere får samme mulighet til lønnsutvikling og avansement. Lønnsforskjeller mellom kjønn skal ikke forekomme. Eventuelle utilsiktede skjevheter skal rettes opp. Kriterier som benyttes i lokale forhandlinger skal være kjønnsnøytrale.

Ved økonomirapporteringene vil ledere kunne gjennomgå lønnsnivået blant sine ansatte, og bli gjort oppmerksomme på eventuelle skjevheter i lønnsnivået blant sine arbeidstakere.

### **Beholde og rekruttere**

Dyrøy kommune skal være konkurransedyktig og vil arbeide for å ha en lokal lønnspolitikk som gjør at viktige leder- og fagstillinger på alle nivå skal være besatt. Som et middel for å rekruttere og beholde arbeidstakere med ønsket kompetanse, vil det kunne oppstå lønnsforskjeller innen sammenlignbare grupper. Det vil si at en nyutdannet sykepleier (bachelor) og en nyutdannet barnehagelærer (bachelor) med lik ansiennitet vil kunne bli lønnet forskjellig, dersom en av gruppene er vanskeligere å rekruttere til. Det skal dog ikke bli så store forskjeller at det forekommer skjevheter internt innenfor den gruppen som er vanskelig å rekruttere til. Leder skal sørge for at det er likelønn innenfor sin enhet. Strategisk kompetanseplan skal inneholde oppdatert behovsanalyse over de ulike yrkesgruppene i kommunen. Planen danner et grunnlag for framtidige rekrutteringsbehov.



## **Kvalifiserte medarbeidere**

Å rekruttere kvalifiserte ansatte betyr ikke at vi ensidig skal tilby høyere lønn til de vi ønsker å rekruttere. Spesielt hvis det ikke er midler til å beholde eller utvikle godt kvalifiserte ansatte. Det gjøres en vurdering av særskilte behov i tjenesten og virkningen av å tilby alternativ lønn til nye medarbeidere ved rekruttering.

Avgjørelsesmyndighet: kommunedirektør eller den som blir bemyndiget, i samarbeid med enhetsleder. Ved ansettelse forhandler kommunedirektør. Setter søker betingelser som avviker fra det som fremkommer i tilbuds brevet, herunder også lønnskrav, avgjør kommunedirektør (jfr. Ansettelsesreglement) om det er grunnlag for å imøtekomme/drøfte andre betingelser. Det kan vurderes om en bør avtales et lønnsopprykk ved utløp av prøveperioden eller beskrive en god lønnsutvikling i løpet av de første par årene. Alternativet er å gi et rekrutteringstillegg på topp.

## **Stimuleringstiltak**

- Kompetansemidler (*egen kompetanseplan som revideres høsten 2024*)
- Lærlingeplasser
- Tilpasset arbeid for ungdom
- Tilrettelegging for faglig utvikling
- Løpende opptak barnehageplass
- Startlån for boligkjøp/etablering
- Ta fagbrev på jobb

## **Heltidskultur**

Dyrøy kommune har som hovedmålsetting å ha en heltidskultur og vil jobbe aktivt for å oppnå dette. HTA § 2.3 og AML § 14-3. Det rapporteres jevnlig på status til administrasjonsutvalget.

Ved oppsigelser skal det tas en nøye vurdering før stillingen lyses ut, slik at ansatte som går i deltidsstillinger kan få fylt opp sin stilling før en eventuell utlysning. Ved en eventuell tilsettelse i deltidsstilling skal dette begrunnes jf. aml §14-1.

## **Seniormedarbeidere**

Dyrøy kommune vil arbeide aktivt for å beholde seniormedarbeidere lengre i tjeneste.

Dyrøy kommune har et mål om å ha en aktiv dialog med seniormedarbeidere. Seniorer oppfordres til samtaler med KLP og SPK i tillegg til nav.no sin selvbetjeningsordning. Sykefraværsoppfølgingsrutinene gjelder for alle uansett alder.

Alderspensjonister kan engasjeres på pensjonistvilkår, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonistordningens ordinære regler. Timelønn etter regulativ pr. faktisk arbeidet time. Jfr. HTA § 12.5. Turnustillegg iht. HTA § 5.

Vi har også seniortiltak, for å legge til rette for at våre arbeidstakere klarer å stå lengst mulig i arbeid. Personalhåndboken beskriver hvilke tiltak dette dreier seg om.

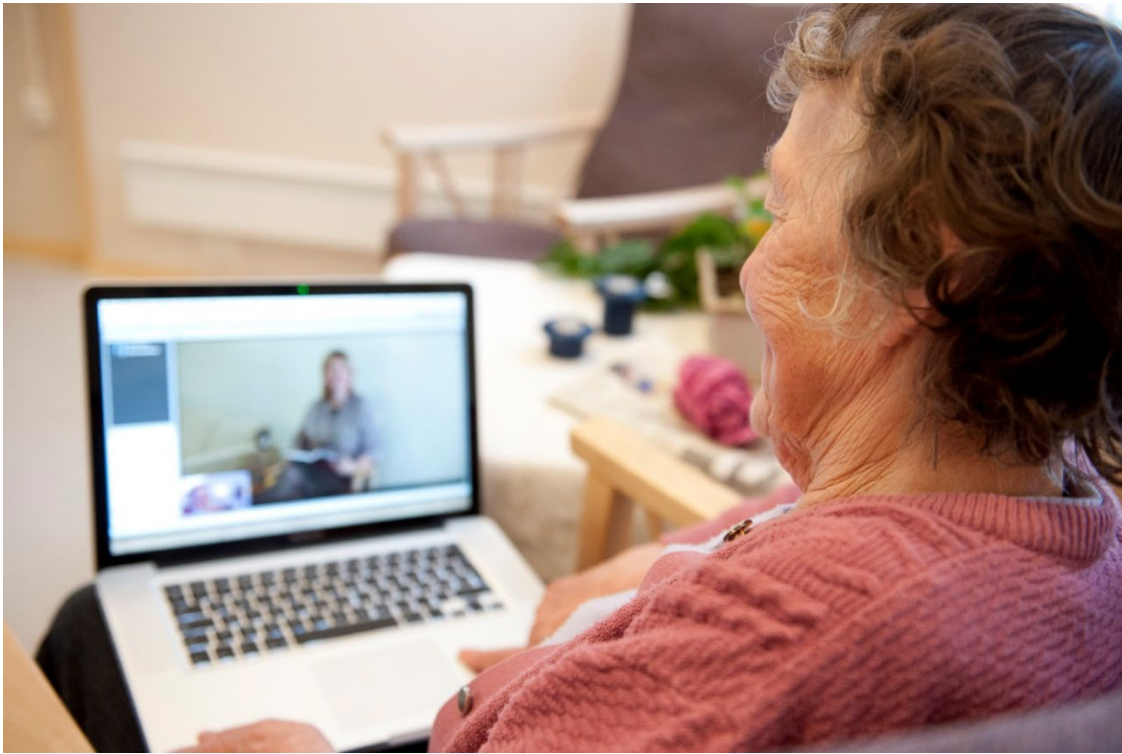


Foto: BBFT – velferdsteknologi kommer

## **LØNNSNIVÅ FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER**

### **Formål**

Målsettingen er at vi skal ha en struktur for lønnsnivå som vi kan styre etter, og som gir trygghet for rettferdig lønnsutvikling for alle grupper, og som gir føringer på lønns plassering ved utlysning av stillinger og ved lønnsforhandlinger.

Lønnsnivå for ulike grupper må bygge på:

- arbeid og ansvarsområde
- kompetanse
- lederstrukturen, jfr. administrativ organisering (organisasjonsstruktur)

### **Generelle bestemmelser**

#### ***Medarbeidersamtaler***

Medarbeidersamtaler skal gjennomføres for alle ansatte innen 1. juni hvert år. Store enheter kan gjennomføre over to år, slik at det for noen ansatte gjennomføres annethvert år. Leder som er ansvarlig for gjennomføringen prioriterer. I et beholde- og rekruttere perspektiv er medarbeidersamtalen et viktig verktøy.

Det skal meldes inn avvik i Compilo om samtale ikke blir gjennomført.

#### ***Lønn***

Alle som lønnes i henhold til HTA kap. 3 og kap. 5 (lønn fastsettes lokalt) skal ha samme lønnsutvikling som de i kap. 4 (sentralt forhandlet), dog innenfor lønnsutviklingen i KS-området og kommunens totale situasjon. Det skal ikke gis 0-oppgjør uten at annet er særskilt avtalt f.eks. ved tilsetting, og hvor årets lønnsutvikling er inkludert i lønnsfastsettelsen.

#### **Lønn ledere/fagledere/arbeidsledere i HTA kap. 4**

Ledere som er tildelt arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, avlønning i henhold til HTA vedlegg 6, rettstilling/omklassering eller andre særskilte forhold.

#### **Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver**

Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som realkompetanse, blant annet gjennom tildelte oppgaver/arbeidsområder. Kompetanseplan er under revidering og ferdigstilles i 2024.

#### **Videre-/etterutdanning**

For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.

#### **Utbetaling:**

For å få utbetalt midler iht. lønnspolitisk plan må det sendes inn kopi av vitnemål og en kortfattet søknad som viser til hvorfor arbeidstaker mener utdanningen er relevant for arbeidsgiver. Tillegget for studiepoengene gis kun en gang, og begrenses opp til 60 studiepoeng. Kompetansetillegget gis for den stilling en har i Dyrøy kommune, forutsatt at videreutdanningen er relevant og dokumentert. Dette må sees i sammenheng med opplæringsplan for den enkelte enhet. Kravet med kopi av vitnemål sendes snarest etter endt utdanning, eventuelt kan det avvendes med til lokale forhandlinger. Da må i så fall kopi av vitnemål være levert til arbeidsgiver dersom utbetaling skal tilbakedateres.

Endring av stillingskode tas opp ved lokale forhandlinger eller ved nyansettelser, gjelder også videre- og etterutdanning utover 60 studiepoeng.

Undervisningspersonalets lønnsfastsetting og innplassering i stillingskode framgår av HTA vedlegg 6.

Sykepleiere med 1 års relevant videreutdanning (60 studiepoeng), lønnes som spesialsykepleier.

Det er ikke automatikk i at to likeverdige utdanninger gir uttelling i lønn. Gjelder f.eks. to bachelorgrader eller to fagbrev.

#### **Følgende gjelder for relevant videreutdanning:**

<b>10 studiepoeng*</b>	<b>15 studiepoeng</b>	<b>30 studiepoeng</b>	<b>45 studiepoeng</b>	<b>60 studiepoeng</b>
3500	5 000	10 000	15 000	20 000

#### **Eksempel:**

Hvis en arbeidstaker tar et fag på 15 studiepoeng, og senere 30 studiepoeng, vil tillegget havne på 45 studiepoeng. Skulle man deretter ta 30 nye studiepoeng, vil tillegget uansett stoppe på nivået for 60 studiepoeng. Det er en forutsetning at det er et tydelig skille mellom de fagene som tas, enten ved at de er ulike fag, eller at det er en fordypning i faget.

Ansatte under utdanning eller med krav om utdanning kan gis lønn som ferdigutdannet under forutsetning av bindingstid. Dersom bindingstiden ikke oppfylles, må mellomværet i lønn tilbakebetales i henhold til avtjent bindingstid.

### **Fagarbeider med 1-årig fagskoleutdanning**

Stillingskode fagarbeider med fagskoleutdanning brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Spesialiseringen må være minst ett års varighet – 60 fagskolepoeng og være relevant for stillingen.

Hvem som skal plasseres i stillingskoden må vurderes ut fra innholdet og krav til de enkelte stillinger. Plasseringen må skje etter en konkret lokal vurdering. Stillingskodene ble innført i HTA pr. 01.05.2018.

### **Fagarbeider med 2-årig fagskoleutdanning**

Stillingskode fagarbeider med fagskoleutdanning brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Spesialiseringen må være minst 2 års varighet – 120 fagskolepoeng og være relevant for stillingen.

Hvem som skal plasseres i stillingskoden må vurderes ut fra innholdet og krav til de enkelte stillinger. Plasseringen må skje etter en konkret lokal vurdering. Stillingskodene ble innført i HTA pr. 01.05.2024.

### ***Sykepleier- og vernepleierstudenter***

Som et rekrutteringstiltak avlønnes sykepleierstudenter og vernepleierstudenter som tar ekstravakter/ferievikariater/ midlertidige stillinger i Dyrøy kommune, PLO slik:

- Det gis kr 5 000 over årslønna på assistentstigen for studenter som er ferdig med 1.året (1/3) av utdanningen.
- Studenter som er ferdig med 2.året i utdanningen og har oppnådd 120 studiepoeng lønnes etter fagarbeiderstigen.

### **Rekrutteringstiltak ved utlysning**

Det vurderes ved utlysning av den enkelte stilling om det skal tilbys rekrutteringstiltak.

Avgjørelsesmyndighet: kommunedirektør.

Da kommunedirektør ikke er i prosessen ved alle ansettelse, skal ledere avklare med kommunedirektør om det skal tilbys rekrutteringstiltak ved utlysning av stilling.

### ***Realkompetanse***

Realkompetanse er den kompetansen du har opparbeidet deg gjennom deltakelse i arbeidsliv og samfunnsliv, ved kurs, bedriftsintern opplæring og lignende.

Lønnsansiennitet fastsettes etter dokumentert arbeidserfaring fra tidligere arbeidsgiver(e) iht. HTA § 12. CV er ikke nok dokumentasjon for beregning av ansiennitet. Det må fremlegges gyldig tjenestebevis/ attest fra tidligere arbeidsgiver.

## **Lønnsnivå**

Lønnsnivå gjenspeiler kommunens administrative organisering. Strategisk ledelse er kommunedirektør og kommunedirektørens ledergruppe. Viser til organisasjonskart for Dyrøy kommune.

Lønnsnivå for strategisk ledelse skal være høyere enn for enhetsledere. Unntak fra dette skal begrunnes særskilt.

Grunnlønn for enhetsledere skal være høyere enn for fagledere/mellomledere i sin enhet. Unntak fra dette skal begrunnes særskilt.

## **Lønnsnivå for ledere**

Dyrøy kommune lønner strategisk ledelse: kommunedirektør, kommunalsjef oppvekst og kompetanse, kommunalsjef helse og omsorg, økonomisjef og leder personal, organisasjon og service etter bestemmelsene i HTA Kap. 3.4.1.

Enhetsledere lønnes etter HTA Kap.3.4.2.

- enhetsleder kultur og fritid
- enhetsleder barnehage
- enhetsleder skole/SFO
- enhetsleder sykehjem (PLO)
- enhetsleder teknisk
- enhetsleder utvikling

Lederne i kap. 3.4.1 og 3.4.2 er omfattet av aml. § 10-12 (1) og omfattes ikke av de ordinære overtidsbestemmelsene i HTA. Lederne kan tilstås med inntil 10.fridager etter HTA kap.1 § 6.3.

Grunnlag for fastsetting av lønn er en totalvurdering av følgende forhold:

- Lønnsnivået og størrelsen på enheten
- Størrelse på budsjett
- Kompleksitet i stilling
- Kompetanse
- Nivå i organisasjonen
- Oppnådde resultater i forhold til enhetens mål

Enhetsens mål fastsettes gjennom samtale mellom kommunedirektør og enhetsleder.

Dyrøy kommune er i gang med lederavtaler, og forventer at dette tas i bruk fra og med høsten 2024. Denne er et tillegg til arbeidsavtalen og konkretiserer ledelsesprinsipper, formelt ansvar og delegert myndighet, resultatkrav og rammebetingelser. Formålet med lederavtalen er å sikre oppfølging av ledere i henhold til kommunens styringssystem og oppdragsdialog med kommunedirektøren. Lederavtalen skal følge opp og styre i henhold til mål og resultatoppnåelse innenfor områdene; samfunn, tjeneste/brukere, personal/organisasjon og økonomi.

Forhandlingene etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år. Tidspunkt fastsettes utfra det sentrale oppgjøret i kap. 4.

## Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser HTA kap. 4 og 5

### **Lønnsutviklingssamtale**

I en lønnsutviklingssamtale skal arbeidsgiver og arbeidstaker det fokusere på den langsiktige utviklingen av medarbeiderens lønn. Samtalen skal inkludere en vurdering av arbeidstakers prestasjoner, kompetanseutvikling, karriereplaner, og hvordan disse faktorene kan påvirke arbeidstakers lønnsutvikling over tid. Målet med samtalen er å sikre at medarbeideren har en klar forståelse av hva som kreves for å oppnå lønnsøkning og hvordan de kan utvikle seg videre i organisasjonen.

### **Lønssamtale**

En lønssamtale er mer direkte og konkret enn tidligere nevnte lønnsutviklingssamtale, og fokuserer på den nåværende lønnen til medarbeideren. I en lønssamtale diskuterer man spesifikke lønnsjusteringer, enten det er snakk om en lønnsøkning, bonus eller andre kompensasjonsformer. Denne samtalen kan ta opp aktuelle prestasjoner, markedsdata og budsjettmessige hensyn, og gir en direkte beslutning om justering av lønn.

*Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale eller lønssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren jfr. HTA § 3.2.2. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det. Møtetidspunkt for lønssamtalen avtales innen 14 dager.*

### **Lønnsnivå kap. 4**

Lønnsnivå for stillingene i kap. 4 blir i det vesentlige fastsatt gjennom tariffavtalens bestemmelser. Garantilønn fastsettes ut fra ansiennitetsbestemmelsene for den enkelte stillingsgruppe i kap. 4. Reglene for godskrivning av ansiennitet finnes i HTA § 12. Ledere som er tildelt arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, eller andre særskilte forhold.

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

### **Lønnsnivå kap. 5**

Lønnsnivå for stillinger i kap. 5 fastsettes basert på en helhetlig vurdering av følgende faktorer:

- Kompleksitet
- Kompetanse
- Ansvar

Lønnsfastsettelse for stillinger lønnet etter HTA kap. 5 foregår i sin helhet lokalt i kommunen. Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelser i HTA.

Det skal gjennomføres årlige lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 5.1 mellom 1. mai og 1. oktober. Tidspunkt avklares i felles drøftingsmøte, etter at sentralt lønnsoppgjør er ferdig. De stillingskoder dette omfatter er listet i HTA vedlegg 1.

### **Funksjonstillegg**

Funksjonstillegg er ikke personlige tillegg, men gis så lenge personen innehar og utfører funksjonen. Hvis det skal opprettes faste funksjoner må det være en forutsetning at disse er uttrykk for et reelt merarbeid og/eller mer ansvar. Tillegget kommer i tillegg til ordinær lønn, og skal ikke defineres inn i grunnlønna.

For faste funksjoner som skal være gjenstand for forhandlinger, må det utarbeides funksjonsbeskrivelser.

For å kunne få et funksjonstillegg forutsetter det at du innehar en tilleggsfunksjon ut over din stilling og stillingsbeskrivelse. Arbeidet i tillegg til stillingen må være av vesentlig størrelse og mengde.

Funksjonstillegg tas opp i lokale forhandlinger etter HTA kap. 4.

## **RETNINGSLINJER FOR FASTSETTING OG ENDRING AV LØNN**

### **Omgjøring av stilling**

Ved ledighet i stilling skal behovet for stillingen og kompetanse alltid vurderes og da sett ift. enhetens og kommunens samlede behov. Ansettelsesutvalget skal ta en vurdering på dette før en eventuell utlysning.

### **Lønnsfastsetting ved tilsetninger**

Som hovedregel benytter Dyrøy kommune bestemmelsene i HTA for fastsetting av lønn ved utlysning av stillinger. For ledere og andre stillinger med krav om spesiell kompetanse, vurderes lønns plasseringen særskilt.

Den som blir tilsatt i stilling kan forhandle om lønns plassering innenfor rammen av budsjett for stillingen. Kommunedirektør har fullmakt til å fastsette lønns plassering etter retningslinjer fastsatt i denne lønnspolitiske planen.

### **Lokale forhandlinger**

For personer tilsatt i Dyrøy kommune kan lønn endres gjennom lokale forhandlinger. Alle endringer skal skje innenfor rammen av bestemmelsene i HTA.

Forhandlinger etter HTA punkt 3.4.1 og 3.4.2 gjennomføres årlig. Kriterier for endring av lønn iht. HTA kap. 3.

Ved forhandlinger etter HTA punkt 4.2.1 kan partene sentralt avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlingene etter denne bestemmelsen. Det kan også gis lokale føringer, dette avgjøres av forhandlingsutvalget i samråd med organisasjonene under pottberegningssmøte i forkant av forhandlingene.

Kriterier for endring av lønn etter dette punktet er beskrevet under punktet kriterier for endring av lønn etter HTA 4.2.1. Forhandlinger etter HTA punkt 4.2.1 skjer i tilknytning til hovedoppgjør og mellomoppgjør.

Forhandlinger etter HTA punkt 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4 og 5.2 kan skje gjennom hele året dersom kriteriene i HTA er oppfylt.

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted. Forhandlinger etter HTA punkt 5.1 gjennomføres årlig. Kriterier for endring av lønn framgår av HTA punkt 5.3.

## **Fremgangsmåte ved lokale forhandlinger**

### ***Lokal lønnspolitikk***

Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som er kjent for alle ansatte. Arbeidsgiver skal ta initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Lønn kan benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken kan bl.a. bidra til å:

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

Den lokale lønnspolitikken skal:

- Utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.
- Legge til rette for faglige utvikling.
- Etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- Vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.
- Gi muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger til arbeidstakere i lønnede permisjoner.

### ***Lokale drøftinger***

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlige lønnspolitiske drøftingsmøter etter HTA § 3.2.1 som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Første drøftingsmøte gjennomføres før 1.september.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, strategisk kompetanseplan, retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av forhandlingsbestemmelser i HTA. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene, og som i rimelig grad gir forutsigbare, forståelige og etterprøvbare kriterier.

### ***Kompetanse – læring og utvikling***

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.



Dyrøy kommune ønsker å sikre og utvikle kommunens generelle- og spesielle kompetanse. Dyrøy kommune skal til enhver tid ha en oppdatert kompetanseplan.

### **Lønnsforhandlinger**

Kommunedirektør delegeres myndighet som arbeidsgiver ved lokale forhandlinger og har det løpende personalansvaret etter kommunelovens § 13-1, 7. ledd. Protokoller krever ikke godkjenning av folkevalgt organ.

Lønnsforhandlinger etter kap. 3 pkt. 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 og kap. 4 og 5 blir ført av kommunens administrative forhandlingsutvalg ved kommunedirektør.

Lokale lønnsforhandlinger med hjemmel i HTA skal skje mellom lokale parter hvor henholdsvis kommunen og den enkelte arbeidstakerorganisasjon (HTA) eller forhandlingssammenslutning lokale ledd ivaretar partsforholdet. Enkeltmedlemmer oppfordres til å søke samarbeid gjennom forhandlingssammenslutning.

Så snart den økonomiske rammen og de sentrale føringene for de lokale forhandlingene foreligger, skal kommunedirektør eller den som bemyndiges kalle inn alle organisasjonene med forhandlingsrett til drøftingsmøte. I møtet fastsettes tidsplan for forhandlingene. Formålet er å oppnå enighet om hvilke kriterier en skal prioritere ved forhandlingene. Kriteriene skal gjøres kjent for alle ansatte i Dyrøy kommune. Ansatte søker skriftlig om lønnsopptrykk gjennom sine organisasjoner.

Det er hver enkelt arbeidstaker som har ansvar for å fremme krav gjennom sin organisasjon. De uorganiserte må fremme krav til kommunedirektør.

Organisasjonene fremmer sine prioriterte krav innen fastsatt tid. Etter at kravene er innkomne, vil det blir holdt et informasjons- og drøftingsmøte med organisasjonene. I praksis skjer dette i fellesmøte før forhandlingene. Kravene skal prioriteres på navngitte personer. Samlet krav fra foreningen bør ikke overskride en forventet rimelig andel av potten.

Med bakgrunn i innkomne krav og begrunnelser, vil arbeidsgiver gi sitt tilbud skriftlig (forhåndstilbud) etter avtalt tidsplan. Arbeidsgiver legger fram tilbud med en kort begrunnelse. Etter at første tilbud er lagt fram er det anledning til å stille avklarende spørsmål før en går videre i forhandlingene. Alle parter har anledning til å ta særmøter under forhandlingene.

Det er taushetsplikt for alle parter om det som skjer under forhandlingene. Protokollen er ikke offentlig før den er signert.

Underskrift av protokoller og informasjon om forhandlingsresultatet gis i fellesmøte etter gjennomførte forhandlinger. Lokalt tillegg gis som personlig ordning dvs. at ved nyansettelse i stillingen vil lønn bli vurdert. Det skal gå klart fram i protokollen om tillegget gis på topp eller kan bli utjevnet som følge av framtidige sentrale lønnsoppgjør som medfører høyere lønn.

### **Prosess for forhandlinger og ansvarsområde**

Beskrivelse	Deltakere	Ansvarlig for gjennomføring
Utsending av nødvendige opplysninger		Forhandlingsutvalg (kommunedirektør, personalleder og økonomisjef)

Pottberegningssmøte	Alle fagforeninger og forhandlingsutvalg	Forhandlingsutvalg (kommunedirektør, personalleder og økonomisjef)
Drøftingsmøte	Alle fagforeninger og forhandlingsutvalg	Forhandlingsutvalg (kommunedirektør, personalleder og økonomisjef)
Sende inn krav til forhandlingsutvalget innen frist		Fagforeninger og uorganiserte arbeidstakere
Sende ut første tilbud til fagforeningene og uorganiserte arbeidstakere		Forhandlingsutvalg (kommunedirektør, personalleder og økonomisjef)
Gå gjennom tilbud fra forhandlingsutvalget og justere krav		Fagforeninger og uorganiserte arbeidstakere
Lokale forhandlinger	Alle fagforeninger og forhandlingsutvalg, evt. uorganiserte arbeidstakere	Forhandlingsutvalg (kommunedirektør, personalleder og økonomisjef)
Evalueringsmøte/ signering av protokoller	Alle fagforeninger og forhandlingsutvalg, evt. uorganiserte arbeidstakere	Forhandlingsutvalg (kommunedirektør, personalleder og økonomisjef)
Informere arbeidstakere		Forhandlingsutvalg (kommunedirektør, personalleder og økonomisjef)

Ved utsending av nødvendige opplysninger i forkant av pottberegningssmøte og drøftingsmøte, skal følgende informasjon sendes ut:

- Oversikt over ansatte som skal være med i forhandlingene. Det skal også fremkomme SKO, stillingstittel, stillingsprosent, årslønn, evt. tillegg og organisering.
- Pottberegning: oversikt over ansatte per desember året før. Forslag til beregnet pott fra administrasjonens side.
- Kravskjema
- Begrunnelseeskjema

### **Retningslinjer**

Det vises til retningslinjer for lokale forhandlinger etter HTA, se vedlegg 1. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger, og drøfte bruken av forhandlingsbestemmelsene.

Det avholdes felles drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter HTA.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

### ***I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:***

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingsforløp
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- Lokal lønnspolitikk og – kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter HTA kap. 4 pkt. 4.2.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omhandlet etter punkt 4.2.1
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud. Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte (gis i første tilbud), angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

### ***Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger.***

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

For selvstendige rettsobjekter som er organisert etter særlov (f. eks lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte får utlevering av opplysninger plikter og undertegnede en taushetserklæring.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personvernlovgivning.

## **KRITERIER FOR INDIVIDUELL LØNNSPLASSERING OG LØNNSENDING**

### **Generelle krav**

En overordnet målsetting ved gjennomføring av (årets) hovedoppgjør er at gode lokale prosesser skal bygge på gjensidig tillit og likeverdighet mellom partene og legge et godt grunnlag for de lokale forhandlingene.

Ellers vil en legge vekt på følgende kriterier:

- følge de sentrale føringene
- åpenbare urimeligheter fra tidligere lønnsforhandlinger bør rettes opp
- unngå lønnsrelasjoner som gjør kompetanseheving mindre attraktivt
- likestilling – likelønn

- prioritere stillinger der vi har rekrutteringsproblemer

### **Kriterier for endring av lønn etter HTA pkt. 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3.**

***For lederavlønning – HTA kap. 3.4.1 kommunedirektørens ledergruppe gjelder ett eller flere av følgende kriterier:***

- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål og lederens lederavtale
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

***For andre ledere – HTA kap. 3.4.2 enhetslederne, leder 3.4.3 - gjelder et eller flere av følgende kriterier:***

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Drøftingsmøtet avklarer endelige kriterier.  
Kommunedirektør er ansvarlig for oppfølging.

### **RULLERING**

Planen skal behandles av kommunestyret i hver valgperiode. Planen rulleres annet hvert år i administrasjonsutvalget, og eventuelle endringer i HTA vil fortløpende bli tatt hensyn til og innarbeides i planen ved første rullering. Neste revidering av plan er planlagt til høsten 2027.

Denne planen erstatter alle gamle vedtak vedrørende lokale forhandlinger.

## VEDLEGG

### Vedlegg 1 – Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

#### **Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1**

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

#### **Lønnspolitiske drøftinger**

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 punkt 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter, der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter. Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

#### **I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:**

- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

#### **Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger**

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks. lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte før utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført.

Ved disse forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.

#### **Gjennomføring av forhandlinger etter kapittel 4 punkt 4.2.1**

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter punkt 4.2.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter punkt 4.2.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.