


Lønnspolitiske retningslinjer



HUSTADVIKA KOMMUNE

Revidering 2025

PERSONALHÅNDBOK	 HUSTADVIKA KOMMUNE
LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER	
VEDTATT I ADMINISTRASJONSUTVALGET DATO: 28.01.25	
GJELDER FRA: 28.01.25	

FORORD

Lønn er en del av Hustadvika kommunes totale personalpolitikk og skal bidra til at kommunen når sine mål som demokrati- og samfunnsutvikler, forvaltningsorgan, velferdsprodusent og tjenesteyter.

De lønnspolitiske retningslinjene og lønnsforhandlingene i Hustadvika kommune følger til enhver tid Hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser om lønnsfastsettelse og god forhandlingsskikk og Hovedavtalens (HA) bestemmelser om samarbeid og forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Med lønnspolitikk menes en målrettet bruk av lønn for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere. Lønnspolitikken skal stimulere til bedre tjenesteyting, økt produktivitet, større engasjement og bidrag til felles oppgaveløsning og til å dele kunnskap med hverandre.

Disse lønnspolitiske retningslinjene beskriver de virkemidlene vi kan bruke som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger, hvordan dette skjer og hvem som bestemmer hva. Retningslinjene må også sees i sammenheng med sentrale lønnsforhandlinger og tariffavtaler.

Retningslinjene er utarbeidet i samarbeid med de ansattes organisasjoner.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene er klar over at det er en utfordring i å balansere forholdet mellom nytilsatt, ansatte på vei ut, utjevning av eventuelle skjevheter og kompensasjon for kompetanseheving, samtidig som vi skal ivareta og beholde trofaste og dyktige medarbeidere. Dette gjelder også i forhold til vurderinger som går på den enkeltes dyktighet og personlige egenskaper. Lønnspolitiske retningslinjer har som formål å bidra til en mer objektiv lønnsdannelse.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen er også klar over at en under lokale forhandlinger kan ha ulike vektninger/ forståelser av hva som skal gi uttelling ved lokale forhandlinger og en må «ta og gi» i forhold til å få til et felles resultat.

Ta deg tid til å lese gjennom disse retningslinjene. Da vil du som medarbeider ha større mulighet til å forstå og forholde deg til vår lønnspolitikk. Det er også et mål at disse retningslinjene på sikt skal føre til en mer forutsigbarhet i vår lønnspolitikk.

januar 2025

Per Sverre Ersvik
kommunedirektør

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
1. MÅL FOR LØNNSPOLITIKKEN	5
2. KRITERIER.....	5
3. DEFINISJONER OG AVGRENSINGER	5
3.1 Generelt.....	5
3.2 Uorganiserte.....	6
4. MYNDIGHET OG ANSVAR FOR LØNNFORHANDLINGER – LØNNFASTSETTENDE MYNDIGHET	6
4.1 Lønnplassering og lønnsfastsettende myndighet ved nye ansettelser/avtaler.....	6
4.1.1 Lønn ved tiltredelse.....	6
4.2 Myndighet til å vurdere lønn ved ansettelse	6
4.2.1 Lønn i henhold til tariff.....	6
4.2.2 Lønnsfastsettelse utenfor tariff.....	6
4.2.3 Lønnskrav i forbindelse med tilsetning.....	7
4.2.4 Lønnsfastsettende myndighet til kommunedirektør, kommunedirektørens toppledergruppe, enhetsledere og ansatte i HTA kap. 5.....	7
4.3 Funksjonstillegg.....	7
4.4 Avlønning av studenter og ferievikarer	7
4.4.1 Lønn til studenter med helse og sosialfaglig utdanning/ barnehagelærer	7
4.4.2 Lønn til 4.års studenter på allmennlærerstudiet	7
4.5 Avlønning av støttekontakter, avlastere og omsorgslønn	8
4.5.1 Avlønning av støttekontakter.....	8
4.5.2 Avlønning av avlastere	9
4.5.3 Omsorgsstønad.....	9
4.5.4 Pleiepengar – stopp i lønn.....	9
4.6 Avlønning av fagarbeidere.....	9
4.7 Prøvenemdsmedlem for fagbrev.....	9
5. LOKALT KOMPETANSELØNNSSYSTEM FOR HUSTADVIKA KOMMUNE	9
5.1 Vurdering av tillegg for økt formalkompetanse	9
5.2 Realkompetanse.....	11
6. AVANSEMENTSTILLINGER/KARRIERESTIGE	11
7. BONUS (PRODUKTIVITETS- EFFEKTIVISERINGSTILTAK) Jf. HTA kap 3. pkt. 3.6	11
8. KRITERIER FOR LØNNFASTSETTELSE FOR KAPITTEL 4 OG 5. – PERSONLIGE EGENSKAPER	11
8.1 Kriterier for lønnsfastsettelse.....	11
8.2 Andre kriterier som kan påvirke lønnsfastsettelse for kapittel 4 og 5.....	14

8.3 Lønnsutviklingsamtale.....	14
9. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING.....	14
10.OMPLASSERING, FRATREDEN ELLER OVERGANG TIL ANNEN STILLING I KOMMUNEN	15
11. FORHANDLINGSKAPITLENE ETTER HTA KAP. 3, 4 OG 5	15
11.1 Generelt.....	15
11.2 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1 – kommunedirektøren.....	15
11.2.1 Ansvar og myndighet for kommunedirektørens avlønning.....	15
11.3 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1 – kommunedirektørens toppledergruppe.....	16
11.3.1 Grunnlag for vurderinger i kommunedirektørens toppledergruppe	16
11.4 HTA kapittel 3.4.2 - Enhetsledere	16
11.4.1 Ansvar og myndighet for avlønning i kap. 3.4.2	17
11.5 HTA kapittel 3.4.3	17
11.5.1 Ansvar og myndighet for avlønning i HTA kap. 3.4.3.....	17
11.6 Stillinger etter HTA kapittel 4	18
11.6.1 Stillinger etter HTA kapittel 4.2.1	18
11.6.2 Ved brudd i forhandlingene	18
11.6.3 Særskilte forhandlinger etter HTA kapittel 4.2.2.....	18
11.6.4 Forhandlinger etter HTA kapittel 4.2.3. – rekruttere og beholde arbeidstakere ...	18
11.6.5 HTA kapittel 4.2.4. – kompetanse	18
12. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5	19
12.1 Generelt.....	19
12.2 Stillinger etter HTA kapittel 5.2– annen lønnsregulering.....	19
13.HVORDAN FORGÅR LOKALE FORHANDLINGER – LOKALE PROSEDYRER M.M.....	20
13.1 Drøftingsmøter:	20
13.2 Forhandlingsutvalgenes sammensetning og rolle.....	20
13.3 Forholdet til uorganiserte.....	20
13.4 Tidsplan og fremdrift for de lokale forhandlingen blir fastsatt.....	21
13.5 Forhandlingsforløp	21
13.6 Forhandlingene i kapittel 3, 4 og 5 forgår slik: (parallele forhandlinger).....	21
13.7 Rutiner for informasjon av forhandlingsresultatet	21
14. ALDERSGRENSE	22
15. EVALUERING AV RETNINGSLINJENE – ENDRING- TOLKING	22

1. Mål for lønnspolitikken

Målet med lønnspolitiske retningslinjer er:

- Utvikle felles kunnskapsgrunnlag for hvordan lokale forhandlinger gjennomføres og hva som vektlegges ved lokale forhandlinger.
- Skape forståelse for hvordan lønnsfastsetting foregår i kommunen.
- Utvikle et lønnsystem i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene som er kjent, forståelig og kommunisert i organisasjonen.
- Gi arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene retningslinjer og føringer for de prioriteringer som må gjøres.
- Sikre nødvendig kompetent arbeidskraft, fremme og ivareta likestilling og gjøre Hustadvika kommune til en attraktiv arbeidsplass ihht. Hustadvika kommunes kompetanseplan.
- Hustadvika kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at vi rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse og gode personlige egenskaper.
- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken.
- Bidra til en mer objektiv lønnsdannelse

2. Kriterier

Lønnspolitikken er en del av Hustadvika kommune sin totale personalpolitikk og er forankret i følgende kriterier:

- Lønn skal stå i forhold til ansvar, myndighet, oppgaver, realkompetanse og utdanningskrav.
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn behandles likt i vurdering av lønn og avansement.
- Lønn vurdert i.h.t kriteriene i disse retningslinjene (jfr. kap. 8) og etter årlige lønnspolitiske drøftingsmøter ifm. lokale lønnsforhandlinger.
- Hustadvika kommune er i stadig forandring og krav til endring og fleksibilitet hos alle ansatte vil være normalsituasjonen.

3. Definisjoner og avgrensinger

3.1 Generelt

Lønnspolitiske retningslinjer gjelder for alle ansatte i Hustadvika kommune etter HTA kap. 3, 4 og 5. Ansatte etter HTA kap. 4 har forhandlinger både sentralt og lokalt. Ansatte etter HTA kap. 3 og 5 har forhandlinger kun lokalt.

Særforhandlinger etter HTA kap. 4.2.2, 4.2.4 og kap 5.2 foregår som hovedregel to ganger i året. En forhandling innen første halvdel av juni og en forhandling innen første halvdel av desember i etterkant av lokale forhandlinger. De som krever særforhandling får som utgangspunkt vedtak med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt de sendte inn kravet. Dette skal vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Særforhandlinger for å beholde/rekruttere tas fortløpende.

Dersom det er forhold i de lønnspolitiske retningslinjene som bryter med gjeldende Hovedtariffavtale (HTA) eller Hovedavtale (HA), gjelder HTA og HA sine bestemmelser.

3.2 Uorganiserte

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganiserte lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger, slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av tilsatte.

4. Myndighet- og ansvar for lønnforhandlinger – lønnsfastsettende myndighet

4.1 Lønns plassering og lønnsfastsettende myndighet ved nye ansettelser/avtaler

4.1.1 Lønn ved tiltredelse

Når en person tiltrer en fast stilling/vikariat/engasjement, vil en få fastsatt sin lønn ved tiltredingstidspunktet. Neste mulighet for lokal lønnsforhøyelse vil da i utgangspunktet være tidligst 6 mnd. etter tiltredelse, dersom en ikke har forhandlet seg frem til en annen avtale ved tiltredelse.

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysningen. Her skal det fremgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale (direkte plassert) og ut fra bestemmelsene i HTA. Stillingens ansvars- og funksjonsområde og arbeidstakerens kompetanse skal vurderes før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner (utdanning, praksis og personlige egenskaper) i forhold til stillingens innhold, vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

Som et rekrutteringstiltak ble det fra 01.06.2023 innført en startsansienitet på 8 år for sykepleiere og vernepleiere i turnus. Dette omfatter også spesialsykepleiere og spesialvernepleiere.

4.2 Myndighet til å vurdere lønn ved ansettelse

4.2.1 Lønn i henhold til tariff

Enhetsleder har myndighet til å fastsette lønn ut fra gjeldende regler i HTA.

4.2.2 Lønnsfastsettelse utenfor tariff

Myndighet til å vurdere lønn ved ansettelse, **utover** det som fremkommer i Hovedtariffavtalens stillingsgrupper etter ansienitet, **er tillagt forhandlingsutvalget** som er personalsjefen og kommunedirektøren eller den han/hun bemyndiger. Dersom kommunedirektøren selv deltar i forhandlingsutvalget har han/hun dobbeltstemme ved evt. uenighet. Dersom kommunedirektøren bemyndiger andre til å delta i forhandlingsutvalget har personalsjefen dobbeltstemme ved evt. uenighet.

4.2.3 Lønnskrav i forbindelse med tilsetting

Lønnskrav i forbindelse med tilsetting som ligger over det som i første omgang tilbys for den aktuelle stillingen, avgjøres av forhandlingsutvalget (kommunedirektøren og personalsjefen – se pkt. 4.2.2)

4.2.4 Lønnsfastsettende myndighet til kommunedirektør, kommunedirektørens toppledergruppe, enhetsledere og ansatte i HTA kap. 5.

Se kap. 11 og 12.

4.3 Funksjonstillegg

Funksjonstillegg forhandles samtidig som revedering av lønnspolitiske retningslinjer hvert år. Protokoll legges inn i lønnspolitiske retningslinjer som vedlegg til denne.

4.4 Avlønning av studenter og ferievikarer

Vikarer skal som hovedregel lønnes i henhold til minstelønnsgaranti, innbefattet godkjent lønnsansiennitet. Ved innplassering skal kompetansekravet i stillingshjemmelen legges til grunn.

4.4.1 Lønn til studenter med helse og sosialfaglig utdanning/ barnehagelærer

Studenter som tar relevant 3-årig høgskoleutdanning, og som vikarierer i ferier eller har deltidsstillinger i Hustadvika kommune blir avlønnnet slik:

Studieår	Virkningsdato	Avlønning
Påbegynt 1. studieår	01. sept	Begynnerlønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning. Reel ansiennitet + kr. 20.000
Påbegynt 2. studieår	01. juli	Begynnerlønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning. Reel ansiennitet + kr. 25.000
Påbegynt 3. studieår	01. juli	Begynnerlønn for fagarbeidere. Reel ansiennitet + kr. 20.000

Ansatte i Hustadvika kommune som tar utdanning innenfor relevante fagfelt og som har høyere avlønning år beholde tidligere lønn.

Nytilsatte med lang ansiennitet og som vil komme bedre ut med en lønnsplassing etter ansiennitet blir plassert på denne måten.

Førsteårsstudenter må levere bekreftelse fra utdanningsinstitusjonen om påbegynt utdanning. Lønnsøkning for 2. og 3 års studenter blir iverksatt fra 1.juli hvert år under forutsetning av at eksamen er bestått. Dokumentasjon leveres lønn- og personal.

4.4.2 Lønn til 3. og 4.års studenter på grunnskolelærerstudiet (mastergrad)

Ved vikariat/ tilkalling etter behov, skal studenter på grunnskolelærerstudiet blir avlønnnet slik:

- Studenter som har fullført 3. studieår lønnes etter stillingsgruppe lærer.
- Studenter som har fullført 4. studieår lønnes etter stillingsgruppe adjunkt.

Stillingskoden vil i begge tilfeller være 7960 – undervisningstilling uten godkjent utdanning jf.

HTA.

Lærerstudenter som er ferdig med 3. året og som tar arbeid innenfor helse- og velferd (institusjonsstjenestene, bo- og habilitering m.fl.) gis lønn som miljøterapeut.

Bekreftelse fra studiestedet på at 3. og 4. studieår er bestått må foreligge før lønnsinnplassering iverksettes.

4.5 Avlønning av støttekontakter, avlastere og omsorgstønad

4.5.1 Avlønning av støttekontakter

Støttekontakter tilsettes enten som oppdragstakere eller som fast ansatt.

Noen punkter som kjennetegner en oppdragsavtale kan være:

- En kan selv bestemme sin arbeidstid, arbeidsplass og metode for utføring av arbeidet, bortsett fra de innskrenkninger som følger av arbeidets egenart.
- Er ikke forhindret, enten av avtalen eller arbeidsforholdene, til å ta tilsvarende arbeid hos andre.
- Kan anvende eget redskap, maskiner og råvarer og står selv for utgiftene ved utføring av arbeidet.
- Støttekontakten har stor grad av frihet med hensyn til hvordan og når oppdraget skal utføres.

(Listen er ikke uttømmende. Det må gjøres en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle).

Oppdragsbegrepet er ikke regulert i arbeidsmiljøloven og faller også utenfor ferieloven og Hovedtariffavtalen.

Støttekontakter som tilsettes som oppdragstakere lønnes etter [SGS 1030](#). Det gis i tillegg kilometergodtgjørelse fra hjemmet til oppdragstakeren tur-retur og eventuell kjøring i oppdraget ihht. Statens reiseregulativ.

Det gis i tillegg utgiftsdekning på inntil kr. 100,- pr. uke, maksimalt kr. 400,- pr. måned mot fremlagte kvitteringer. Kvitteringene må legges inn i Visma Expencc eller e-bilag. Utgifter ut over dette må godkjennes av nærmeste leder på forhånd.

Støttekontakter i Hustadvika kommune bør som hovedregel være fylt 18 år. Unntak godkjennes av personalsjefen.

Støttekontakter som tilsettes som fast ansatt følger Hovedtariffavtalen.

4.5.2 Avlønning av avlastere

Avlastere gis fast ansettelse i prosentstilling beregnet ut i fra hvor mange timer de får per måned i vedtaket. Avlastere lønnes 24 timer i døgnet etter laveste KS-timesats. Avlastere opptjener feriepenger og pensjon. Viser til [SGS 1030](#).

4.5.3 Omsorgsstønad

Hvis en har særlig tyngende omsorgsarbeid og utfører oppgaver som ellers måtte vært utført av kommunen, kan man få omsorgsstønad. Omsorgsstønad skal gjøre det mulig for private omsorgspersoner å opprettholde omsorgsarbeidet for sine nærmeste. Ordningen omfatter både omsorgsytere uten omsorgsplikt og foreldre som har omsorgsplikt for sine mindreårige barn. Ingen har en lovfestet rett til omsorgsstønad, men kommunen har en plikt til å tilby ordningen. For å få tildelt omsorgsstønad må kommunen ha vurdert dette som den mest hensiktsmessige måten å yte tjenester på i hvert enkelt tilfelle. Denne vurderingen skal skje i samarbeid med omsorgsyter og eventuelt omsorgsmottaker. Det fattes et enkeltvedtak om omsorgsstønad jfr. lov om kommunale helse- og omsorgstjenester mm § 3-6, og ved innvilgelses inngås det en kontrakt som regulerer utbetaling av stønaden.

Timesats for omsorgsstønad i Hustadvika kommune er lik begynnerlønn for stillinger uten krav om utdanning.

4.5.4 Pleiepenger – stopp i lønn

Ansatte som får innvilget pleiepenger stoppes i lønn påfølgende måned. Stopp i lønn skjer fra den del av stillingen det innvilges pleiepenger i. Pleiepenger utbetales av NAV.

4.6 Avlønning av fagarbeidere

Medarbeidere med fagbrev skal ha fagarbeiderlønn når fagbrevet er relevant i forhold til vedkommende sine arbeidsoppgaver eller kommunen har vært med på å initiere og/eller betalt utdanningen/deler av utdanningen. Fagarbeiderlønn utbetales måneden etter (fra den 01.) at det fremlegges dokumentasjon på bestått fagprøve (fagbrev eller bekreftelse på bestått praktisk og teoretisk del). Dokumentasjonen leveres lønn og personal.

4.7 Prøvenemndsmedlem for fagbrev

Ansatte om tar på seg verv som prøvenemndsmedlem for fagbrev innvilges permisjon med lønn. Arbeidsgiver krever refusjon fra Møre og Romsdal fylkeskommune. Den ansatte krever refusjon fra Møre og Romsdal fylkeskommune for dekking av eventuelle andre utgifter.

5. Lokalt kompetanselønssystem for Hustadvika kommune

5.1 Vurdering av tillegg for økt formalkompetanse

Fullført etterutdanning (utdanning som tar sikte på å holde seg faglig ajour innenfor sitt ansvarsområde) eller videreutdanning (utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstakeren ut over det som trengs i den stillingen han/hun har) gir uttelling i form av lønnstillegg etter tabellen under når følgende forutsetning er oppfylt:

- Lokalt kompetanselønssystem gjelder for alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold.
- Nærmeste leder har før utdanningen tar til, akseptert skriftlig at etter-/eller videreutdanningen er relevant og etterspurt i den aktuelle arbeidssituasjonen eller evt. andre plasser i Hustadvika kommune. Nærmeste leder skal også på forhånd avgjøre hva som dekkes av kommunen (Utdanningspermisjon med/uten lønn, evt. vikarutgifter og annen kompensasjon). Se kap. 9 i Personalthåndboken – permisjonsreglementet vedr. skriftlighet og bindingstid. Det skal skrives studieavtale FØR utdanning tar til. Mal for dette ligger i compilo

under personal. Avtalen legges inn i den ansattes personalmappe. Det må i studieavtalen framgå at kompensasjonen gis for det avtalte studiet knyttet til stillingen som er relevant for videreutdanning/etterutdanning.

For tilsatte med utdanning på høyskole/universitetsnivå:

<i>Utdanningslengde:</i>	<i>Tillegg i grunnlønn (100 % stilling):</i>
1 år eller mere (60 stp. +)	Kr. 33 000,-
½ år (30 stp.)	Kr. 16 500,-
¼ år (15 stp.)	Kr. 8 250,-

For tilsatte med utdanning på fagarbeidernivå

<i>Utdanningslengde:</i>	<i>Tillegg i grunnlønn (100 % stilling):</i>
Tilsvarende 1 år vg. utd.	Kr. 17 600,-
Tilsvarende ½ år vg. utd.	Kr. 8 800,-

- Dersom etter- eller videreutdanning gir uttelling etter sentral avtale, gis det ikke lønnstillegg etter det lokale kompetansesystemet. Dersom etter-/videreutdanning utløser ny stillingskode og lønnsendring, skal lønnsendringen som gir best uttelling praktiseres.
- Tillegg gitt etter kompetanselønssystemet beholdes så lenge den tilsatte er plassert i samme stillingskode og lønnsramme (stillingsgruppe). Tilsatte i undervisningsstilling - se HTA vedlegg 2.
- Det gis maksimalt kompetanselønn for 1 år i samme lønnsramme. Dersom arbeidsgiver pålegger ansatte å ta etter- eller videreutdanning ut over 1 år skal lønnstillegg vurderes og avklares i forkant.
- Lønnstillegget gis fra måneden etter fremlagt dokumentasjon på fullført og bestått videre – eller etterutdanning.

Dokumentasjon for utdanning (vitnemål) forutsettes kvalitetssikret (skriftlig aksept på gjennomføringen av utdanning og at denne er i tråd med enheten sine behov/kompetanseplaner) og kontrollert av enhetsleder/ kommunedirektør. Dokumentasjonen oversendes lønn og personal før utbetaling av ny lønn.

Ovenstående satser gjelder fra vedtaksdato i administrasjonsutvalget den 06.06.2023 og har ikke tilbakevirkende kraft.

5.2 Realkompetanse

Realkompetanse vil være summen av de kunnskaper, ferdigheter, holdninger og den innsikt en person utviser i sin stilling. Vurderingen vil gjelde realkompetanse som er tilegnet seg etter tiltredelse i stillingen. Gjennom en helhetsvurdering og uttalelsene fra leder, skal søkers kvalifikasjoner vurderes i forhold til overnevnte. Det gis ikke uttelling for realkompetanse alene. Det skal vurderes i hvert enkelt tilfelle om realkompetanse sammen med kurs/opplæring, og nødvendige sertifiseringer skal gis et kompetansetillegg i henhold til dette avsnittet.

Dette kompetansetillegget gis med inntil kr. 10 000,- i 100 % stilling. Vurderinger i forhold til

realkompetansetillegget, gjøres i forbindelse med særskilte forhandlinger.

5.3 Godtgjøring for særskilt arbeidstid (01.01.23)

Lørdag og søndags tillegg for ordinært arbeid mellom kl.00:00 lørdag og kl: 24:00 søndag betales et tillegg på minst 22%. Tillegget skal ikke være lavere enn minst 70,- pr arbeidet time. Jfr. HTA fellesbestemmelsenes §5.2

6. Avansementstillinger/Karrierestige

Avansementstillinger kan vurderes i forbindelse med lokale forhandlinger. Dette kan vurderes i spesielle tilfeller der kompetansekravene er oppfylt, og der det i tillegg kan vise til en annen jobbutførelse og jobbinnhold enn hva som normalt forventes i stillingen. For å få lønnsuttelling for kompetanseheving må alltid arbeidsgiver sitt behov for kompetanse legges til grunn. Det gis ikke tillegg ut over dette.

Avansementstillinger kan gjøres gjeldene for stillinger som tilhører HTA kap. 4. HTA stillingskoder og rapporteringsbenevnelser benyttes. Dette bør drøftes mellom partene og brukes til forhandlinger etter HTA 4.4.2.

7. Bonus (produktivitets- effektiviseringstiltak) jf. hta kap 3. pkt. 3.6

Arbeidsgiver kan gi godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/ effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid fremgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningen.

Eventuell bonus og størrelsen på bonusen avgjøres av kommunedirektøren.

8. Kriterier for lønnsfastsettelse for kapittel 4 og 5. – personlige egenskaper

8.1 Kriterier for lønnsfastsettelse

I tillegg til eventuelle sentrale føringer skal det ved lønnsfastsettelse i lokale forhandlinger blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør. I denne sammenhengen er det viktig at arbeidsgiver (ledere med personalansvar) gjennomfører medarbeidersamtaler, hvor det blir ført en dialog vedr. arbeidssituasjonen, arbeidsoppgaver, samarbeidsforhold, arbeidsmiljø, arbeidsmål, ansvarsfordeling, myndighetsområde, opplæring, personlig utvikling m.m. Det er også en fordel om arbeidsgiver kan presisere hvilke personlige egenskaper som vektlegges for den enkelte medarbeider.

Arbeidsgiver må tydeliggjøre hvilke mål som skal oppnås, og hver enkelt ansatt vil da kunne ha større muligheter til å påvirke sin egen lønn gjennom innsats og resultater. Ved behov kan det være formålstjenlig med underveisvurderinger inkludert veiledning som hjelp til måloppnåelsen. Her kan både arbeidstaker og arbeidsgiver ta initiativ.

Personlige egenskaper – persondelen:

Persondelen er den delen av stillingen som avspeiler stillingsinnehaverens ferdigheter, innsats, resultatoppnåelse m. m.

Dette går på vurdering av faglige egenskaper: Den ansattes evne til å utøve det «fag» stillingen innebærer og hvordan disse kunnskaper og praktiske ferdigheter blir delt med andre ansatte. Faglig dyktighet betyr også at medarbeideren har kompetanse til å prioritere riktig arbeidsoppgave og gjennomføre den rett.

Videre går det på egenskaper knyttet til personen (personlige egenskaper) f.eks. evne til samarbeid, lojalitet, kontaktevne, besluttsomhet, serviceinnstilling, initiativ, fleksibilitet m.m. Til slutt vil det alltid være en subjektiv og helhetlig vurdering fra nærmeste leder i forhold til den ansattes faglige og personlige egenskaper som blir avgjørende for hvordan du som ansatt blir vurdert i lokale forhandlinger.

Hustadvika kommune ønsker å utdype litt mer hva en mener med: *stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse m.m.:*

Stillingens kompleksitet:

Dette er hvilke krav som stilles til stillingens ansvar, evt. beslutningsrett, oppgaver, planlegging og organisering, problemløsning, kompliserte vurderinger samt krav til kvalifikasjoner. For noen stillinger bør det utarbeides stillingsbeskrivelser som beskriver hovedansvarsområder og oppgaver som skal ligge til stillingen, samt kompetansekrav for å utføre oppgavene. Disse stillingsbeskrivelsene skal gjennomgås og evt. oppdateres i de årlige medarbeidersamtalene.

Kompetanse:

For de fleste stillinger kreves det kompetanse i form av en spesiell fagutdanning, høyskole/universitetsutdanning, spesialistkompetanse (utover spesialutdanning) mv. for å inneha en stilling. Kompetansekravet skal fremgå i stillingsannonsen og i stillingsbeskrivelsen, samt være definert som et absolutt krav eller ønske i forhold til den aktuelle stillingen. Kompetanse blir vurdert ved ansettelse (Jf. HA Del B § 3.1 d).

Utdanning/etterutdanning skal være relevant for stillingen for å gi uttelling i form av lønn. Relevant realkompetanse kan også vektlegges i denne sammenhengen. Viser ellers til punkt. 5.2 i disse retningslinjene.

Det gis ikke eget kompetansetillegg for leder, da lederlønninger vurderes ut fra et helhetlig perspektiv og i henhold til inngått lederavtaler.

Ansvar – «myndiggjorte medarbeidere»:

Det blir forventet at ansatte viser evne og vilje til å påta seg nye oppgaver innfor stillingens ansvars- og funksjonsområde. Videre at en har vilje og evne til å ta selvstendige og løsningsorienterte grep i arbeidet. Det forventes også at arbeidstakeren viser ansvar for faglig

og personlig egenutvikling, innenfor de rammer og ressurser som arbeidsgiveren gir.

Arbeidsinnsats:

Arbeidstakerne må kunne bruke sin kompetanse og erfaring innenfor sitt ansvar- og funksjonsområde. Arbeidstaker skal jobbe selvstendig og målrettet.

Videre vil synlig/målbar arbeidsinnsats og faktiske oppnådde resultat i forhold til enhetens arbeidsoppgaver, være et kriterium for lønnstillegg ved lokale forhandlinger.

Initiativ og omstilling:

Betyr at en er i stand til, og har vilje til å gjøre andre oppgaver dersom dette er riktig i forhold til å nå virksomhetens mål. At en tilpasser seg i forhold til endringer i den teknologiske og organisatoriske utviklingen. Det forutsettes at arbeidsgiver tilrettelegger for utvikling og læring.

Initiativ som bidrar til å forenkle og effektivisere eksisterende rutiner og arbeidsoperasjoner, skal verdsettes. Arbeidstakerne må se mulighetene for å utnytte de muligheter som vårt organisatoriske fellesskap gir (tenker hele kommunen – flerfaglig samarbeid)

Aktiv deltakelse i utviklingsprosjekter som blir vurdert som viktig for kommunen, kan også være et kriterium for lønnstillegg ved lokale forhandlinger.

Samarbeidsevne:

Betyr at en har evne og vilje til å se at en er gjensidig avhengig av hverandre, for på best mulig måte nå virksomhetens mål. Må kunne samarbeide om gode løsninger og dele sine kunnskaper med kollegaer og evt. andre samarbeidspartnere.

Arbeidstakerne må kunne samarbeide om gode løsninger, uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger. Alle arbeidstakere bør vise initiativ som bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø/læringsmiljø.

Serviceinnstilling – brukermedvirkning:

Betyr at en gjør sitt beste for at brukere og kolleger skal få sine ønsker og krav imøtekommet, innenfor de rammer og standarder som er satt for tjenesteyting og samarbeid.

Arbeidstakerne skal ha respekt for innbyggernes behov og ønsker og gi nødvendig veiledning og hjelp. Alle henvendelser skal besvares raskt og vennlig.

Lojalitet:

Det blir forventet at alle arbeidstakere:

- 1) følger gjeldene lover, avtaler og kommunens reglement og retningslinjer, herunder IDAR.
- 2) innretter seg etter politiske vedtak og administrative beslutninger.
- 3) melder fra til sin nærmeste leder om eventuelle endringer/avvik i forutsetningene for å gi gode og effektive tjenester.
- 4) arbeider for å oppfylle vedtatt budsjett og økonomiplan.

Det vises for øvrig til våre verdier IDAR jfr. Arbeidsgiverpolitikk for Hustadvika kommune.

8.2 Andre kriterier som kan påvirke lønnsfastsettelse for kapittel 4 og 5

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og lønnsmessige relasjoner. Ved lokale forhandlinger må både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen vurdere slike forhold:

Åpenbare skjevheter:

Åpenbare skjevheter kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse eller mellom grupper av ansatte. Dette kan også være individuelle lønnsforskjeller som utilsiktet har utviklet seg over tid og som ikke skyldes faktiske ulikheter i ansvar, kompetanse, innsats og prestasjoner eller forhold som ligger utenfor arbeidsgiveres myndighetsområde.

Markedsmessige forhold:

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

Lønnsmessige relasjoner:

Begrunnelsen KAN knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av relasjoner mellom stillinger/ansatte, med bakgrunn i ansvar/kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse.

8.3 Lønnsutviklingsamtale

I henhold til HTA pkt. 3.2.2 kan arbeidstakere be om en lønnsutviklingsamtale. Denne samtalen skal gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstakeren ber om det.

9. Stedfortredertjeneste/konstituering

Stedfortreder:

Alle arbeidstakere plikter å utføre stedfortredertjeneste, jfr. HTA § 13. Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnende stillings lønn fra første dag vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie.

Ved beordring til høyere stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgavene eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. Beslutningsmyndighet er forhandlingsutvalget (kommunedirektøren eller den han/hun bemyndiger og personalsjef).

Konstituering:

Ved konstituering i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville ha ved opprykk til stillingen. Når det er på det rene at stillingen vil bli stående ledig ut over 1 måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

10. Omplussing, fratreden eller overgang til annen stilling i kommunen

Ved omplussing på grunn av omorganisering, sykdom, skade eller rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakere beholde sin nåværende lønnsplussing som en personlig ordning jfr. HTA kapittel 1 §3.4.1.

Ved overgang til annen stilling ved søknad, gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommende sin lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling. Arbeidstakere som etter eget ønske og etter avtale med kommunen går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet, når dette er en del av avtalen.

Ledere som etter avtale går ut av lederfunksjonen skal i utgangspunktet ikke beholde lederkode. Prinsipielt skal alle som etter eget ønske går ut av sin opprinnelige stilling, få vurdert sin lønn på nytt ut fra den nye stillingens kompleksitet, ansvar og hva en hadde i tidligere stilling. Det skal også tas hensyn til opparbeidet kompetanse, erfaring og hvor lenge en har vært i stillingen. Lønnsutviklingen i den nye stillingen ivaretas gjennom sentrale og lokale forhandlinger.

11. Forhandlingskapitlene etter hta kap. 3, 4 og 5

11.1 Generelt

HTA kapittel 3,4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn og lønnsfastsettelse. Annethvert år er det sentralt hovedoppgjør. Året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes en pott til lokale forhandlinger senere i året og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4. Ansatte i kapittel 3 og 5 har kun lokal lønnsfastsetting.

Virkningstidspunkt for forhandlinger i kap. 3 settes til 1. Januar.

11.2 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1 – kommunedirektøren

For kommunedirektøren, ledere som inngår i kommunedirektørens strategiske/nærmeste ledergruppe og enhetsleder gjelder HTA kapittel 3.4. Lønnsfastsettelsen for ledere skjer kun lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i HTA. Ved lønnsfastsettelse tas det hensyn til kommuneøkonomien og resultatene i tariffområdet for øvrig. Ledere omfattet av kapittel 3.4.1 og 3.4.2. skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

11.2.1 Ansvar og myndighet for kommunedirektørens avlønning

Lønnsfastsettende myndighet: Ordfører og varaordfører. I tillegg velges 1 representant fra opposisjonen. Denne personen samsvarer med personen som er valgt til å ha utviklingssamtaler med kommunedirektør jmf delegasjonsreglementet.

Personalavdelingen bistår som sekretær. Vurderingene/forhandlingene gjøres sammen med de øvrige lokale forhandlingene, men innen 01.10 hvert år.

11.3 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1 – kommunedirektørens toppledergruppe

Lønnsfastsettende myndighet: kommunedirektøren. Personalavdelingen bistår som sekretær. Vurderingene/forhandlingene gjøres en gang pr. år, normalt innen 01.10.

11.3.1 Grunnlag for vurderinger i kommunedirektørens toppledergruppe

Grunnlag for vurderinger er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til kommunens mål.
- Utøvelse av lederskap. Hvordan utøves det målformulerende, problemløsende og kommunikasjonsskapende samspill mellom leder og medarbeider?
- Herunder hvordan lederen:
 - o *Motiverer og bidrar til utvikling av sine medarbeidere.*
 - o *Etablerer og utvikler samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning.*
 - o *Aktivt forebygger sykefravær og følger opp sykemeldte medarbeidere.*
 - o *Organiserer og fordeler arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt.*
 - o *Planlegger og leder aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og evt. andre planer.*
 - o *Opptrer synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt er lojal overfor politiske prosesser og vedtak.*
 - o *Etablerer god dialog med tillitsvalgte og setter seg inn i lovverket, avtaleverket for slik medbestemmelse.*
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Kap. 9 i disse retningslinjene – «Kriterier for lønnsfastsettelse – personlige egenskaper» vil også gjelde for kapittel 3.4.1.

I tillegg legges oppnådd resultater i henhold til inngått lederavtale til grunn, herunder fokusområdene økonomistyring, HMS- og sykefraværarbeid, medarbeiderutvikling samt bruker og tjenesteutvikling.

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

11.4 HTA kapittel 3.4.2 - Enhetsledere

HTA kap. 3.4.2 gir bestemmelser om avlønning for: Enhetsledere

Forhandlingsutvalget (kommunedirektør eller den han/hun bemyndiger, personalsjef og aktuell arbeidstakerorganisasjon) er lønnsfastsettende myndighet for enhetsleder.

Vurderingene/forhandlingene gjøres en gang pr. år, normalt innen 01.11. og lønnen fastsettes kun lokalt. Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlinger jf. HTA 3.4.4.

Grunnlag for vurderinger er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til resultatens mål. (virksomhetsplaner, bruker og medarbeiderundersøkelser m.m.) Endret ansvarsområde og evt. betydelige organisatoriske endringer.
- Utøvelse av lederskap. Hvordan utøves det målformulerende, problemløsende og kommunikasjonsskapende samspill mellom leder og medarbeider?
Herunder hvordan lederen:
 - o *Motiverer og bidrar til utvikling av sine medarbeidere.*

- *Etablerer og utvikler samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning.*
 - *Aktivt forebygger sykefravær og følger opp sykemeldte medarbeidere.*
 - *Organiserer og fordeler arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt.*
 - *Planlegger og leder aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og evt. andre planer.*
 - *Opptrer synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt er lojal overfor politiske prosesser og vedtak.*
 - *Etablerer god dialog med tillitsvalgte og setter seg inn i lovverket, avtaleverket for slik medbestemmelse.*
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Kap. 9 i disse retningslinjene – «Kriterier for lønnsfastsettelse – personlige egenskaper» vil også gjelde for kapittel 3.4.2.

I tillegg legges oppnådd resultater i henhold til inngått lederavtale til grunn, herunder fokusområdene økonomistyring, HMS- og sykefraværarbeid, medarbeiderutvikling samt bruker og tjenesteutvikling.

Enhetslederne skal som hovedregel til enhver tid ha høyere lønn (funksjonstillegg og evt. andre ubekvemstillegg skal ikke regnes med) enn høyest lønn for de medarbeidere de er satt til å lede (har personalansvar for). I særskilte tilfeller der det f.eks. på grunn av omorganisering/omplussing er ansatte som har beholdt sin tidligere lønn som er høyere enn for den stillingen en nå er i, kan dette prinsippet fravikes. Unntak kan også gjelde for konkurranseutsatt arbeidskraft som f.eks leger.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, avgjøres tvisten ved lokal nemnd. Jfr. Hovedavtalens § 6-2. Dersom partene opptar forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

11.4.1 Ansvar og myndighet for avlønning i kap. 3.4.2

Lønnsfastsettende myndighet: kommunedirektør eller den han/hun delegerer dette til samt personalsjef. Dersom *kommunedirektøren* deltar har han/hun dobbeltstemme ved evt. uenighet. Dersom kommunedirektøren ikke deltar har personalsjefen dobbeltstemme ved evt. uenighet. Personalavdelingen bistår som sekretariat.

11.5 HTA kapittel 3.4.3

Mellomledere som innehar budsjett, økonomi eller personalansvar plasseres i HTA kapittel 3.4.3. Ansvarsområde skal fremgå av den ansattes stillingsbeskrivelse.

11.5.1 Ansvar og myndighet for avlønning i HTA kap. 3.4.3

Lønnsfastsettende myndighet: Kommunedirektør eller den han/hun delegerer dette til samt personalsjef. Dersom kommunedirektøren deltar har han/hun dobbeltstemme ved evt. uenighet. Dersom kommunedirektøren ikke deltar har personalsjefen dobbeltstemme ved evt. uenighet. Personalavdelingen bistår som sekretariat.

11.6 Stillinger etter HTA kapittel 4

HTA gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende i kapittel 4.

Stillinger som inngår i dette kapittelet får sin generelle lønnsutvikling ivaretatt gjennom sentrale lønnsforhandlinger, og inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse. Ved sentrale oppgjør blir det fastsatt en minstelønn for ansatt i kapittel 4.

11.6.1 Stillinger etter HTA kapittel 4.2.1.

Til lokale forhandlinger i kapittel 4 blir det avsatt en sentralt avtalt pott. Partene lokalt (2 fra arbeidsgiver + en fra hver av de to største organisasjonene) fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av disse forhandlingene.

Dersom en gruppe arbeidstakere tilhørende kapittel 4 er blitt løftet i lokale forhandlinger og dette fremgår tydelig av protokollen at det gjelder hele gruppen, tilbys samme lønn ved fremtidig ansettelse av arbeidstakere som tilhører samme gruppe. Dette gjelder tilsvarende dersom det er gitt funksjonstillegg til en hel gruppe.

11.6.2 Ved brudd i forhandlingene

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale partene. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokale forhandling eller ubundet definer den endelige løsningen på tvisten.

Dersom organisatorisk behandling ikke føre frem, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale partene blir enig om en annen tvisteløsning.

11.6.3 Særskilte forhandlinger etter HTA kapittel 4.2.2.

Partene kan bli enig om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor HTA sine bestemmelser når:

- Det er fortatt betydelige organisatorisk 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.

11.6.4 Forhandlinger etter HTA kapittel 4.2.3. – rekruttere og beholde arbeidstakere.

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

11.6.5 HTA kapittel 4.2.4. – kompetanse

Partene kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Ved relevant tilleggs-/videreutdanning som ikke er et krav og/eller som arbeidsgiver ikke anser som nødvendig for stillingen, vil det være naturlig å gjennomføre kompetanseforhandlinger ved hjemmel i HTA kap. 4.2.4, uten at stillingskoden endres.

12. Stillinger etter HTA kapittel 5

12.1 Generelt

For stillinger i dette kapitlet skjer alle lønnsdannelser lokalt og forhandlingen bør gjennomføres mellom 01.05 og 01.10 hvert år. (Av praktiske årsaker vil det være naturlig å gjennomføre disse forhandlingene i samme tidsrom som en gjennomfører lokale forhandlinger for kap.4.)

Virkningsdato for lønnsendringene er 1.5., med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Det er ingen lokal pott for kapittel 5.

Oppnås ikke enighet i de lokale forhandlingene, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemd jfr. Hovedavtalen del A§6-2. I Hustadvika kommune følger vi HTA kap. 5 sine bestemmelser om krav til kompetanse. De som ikke fyller kravene settes i HTA kap. 4.

Ved lokale forhandlinger skal det bl. a. tas hensyn til:

- Stillingens kompleksitet
- Den enkelte ansatte sin kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges. Det kan avtales lokalt at evt. ulempe tilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Videre skal det ved forhandlinger for disse stillingene tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Kapittel 8: «Kriterier for lønnsfastsettelse» - gir en nærmere forklaring på hva en legger i stillingens kompleksitet, kompetanse samt personlige egenskaper.

12.2 Stillinger etter HTA kapittel 5.2– annen lønnsregulering.

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over ordinære forhandlinger. 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 drøftinger mellom berørte parter.

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

13.Hvordan forgår lokale forhandlinger –lokale prosedyrer m.m.

Hustadvika kommune følger [HTA – vedlegg 3](#) om «retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk». I tillegg gir lønnspolitiske retningslinjer for Hustadvika kommune føringer for hvordan lokale forhandlinger skal foregå.

13.1 Drøftingsmøter:

Arbeidsgiver kaller inn til drøftingsmøte(r) før lokale forhandlinger: Følgende blir drøftet:

- Rekrutteringssituasjonen og framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger (positive og negative). Lønnsstatistikker – innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene blir delt ut. All lønnsstatistikk skal være splittet på kjønn slik at det kommer fram hvordan forholdet mellom kvinners og menns lønn er. Videre blir det delt ut evt. kravskjema og samleskjema. For de største organisasjonene vil kravene bli levert elektronisk i Visma dersom ikke annet blir avtalt. Det blir også delt ut oversikt over antall medlemmer for de ulike arbeidstakerorganisasjonene pr. dato for drøftingene.
Innsyn i statistikkene som blir delt ut, skal kun brukes i forbindelse med forhandlingene og skal makuleres etter at lønnsforhandlingene er avsluttet. Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen er ansvarlig for at papir statistikker og eventuelle oversendelser av opplysninger elektronisk, må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.
- Beregning av den lokale potten blir drøftet. Beregningsdokumentasjon blir delt ut. Det nedsettes et lokalt beregningsutvalg som består av to representanter fra arbeidsgiver og to representanter fra de to største (flest medlemmer) organisasjonene. Beregningsutvalget kvalitetssikre tallene (pottene størrelse) i løpet av 1-2 uker etter siste drøftingsmøte. Underskrevet referat fra dette møte blir sendt til aktuelle forhandlingsparter.
- Det foretas trekning av rekkefølgen på når de enkelte organisasjoner skal forhandle.
- Det skrives referat fra drøftingsmøte.

13.2 Forhandlingsutvalgenes sammensetning og rolle.

Forhandlingsutvalget fra arbeidsgiver er kommunedirektør eller den han/hun bemyndiger og personalsjef. Organisasjonene kan stille med maks tre personer i de reelle forhandlingene. Det er ikke anledning til å forhandle for seg selv. Telefonkonferanse evt. sentral representant bør innhentes. Et annet alternativ vil være å benytte en annen organisasjon til å forhandle (hovedsammenslutningsmodellen).

Partene sine forhandler kan fremsette egne lønnskrav. Det blir her forventet at forhandlere er bevisst sin eventuelle dobbeltrolle, og får andre fra samme organisasjon til å føre disse forhandlingene, og at den dette gjelder forlater forhandlingsrommet.

13.3 Forholdet til uorganiserte.

Viser til kap. 3.2 i disse retningslinjene. Personlige tilbud til uorganisert gis i første tilbud. Uorganiserte kan fremme krav men har ikke forhandlingsrett.

13.4 Tidsplan og fremdrift for de lokale forhandlingen blir fastsatt.

Det blir satt en frist for innlevering av krav fra organisasjonene. Samme frist blir satt til kommunedirektøren, enhetsledere evt. andre ledere med personalansvar.

Kravene fra organisasjonene og enhetsleders prioriteringer danner grunnlag for arbeidsgivers første tilbud, se pkt. 13.6.

13.5 Forhandlingsforløp

På bakgrunn av de innkomne prioriteringslister (fra arbeidsgiver og fra organisasjonene) skal det foretas reelle forhandlinger mellom to likeverdige parter. En blir også enig om hvor stor del av potten (gjelder HTA kap. 4) en skal dele ut i første runde-

13.6 Forhandlingene i kapittel 3, 4 og 5 forgår slik: (parallele forhandlinger)

- 1) Første tilbud fra arbeidsgiver skal sender arbeidstakerorganisasjonene 4 virkedager før forhandlingene starter
- 2) Organisasjonen prosederer sine krav (gir en muntlig redegjørelse for sine prioriteringer) og stiller evt. spørsmål. Signaler fra arbeidsgiver og organisasjonen blir drøftet.
- 3) Arbeidsgiver kommer med sitt andre tilbud.
- 4) Eventuelt ny forhandlingsrunde med organisasjonen og arbeidsgiver kommer med siste tilbud.

I forhandlingsløpet vil alle organisasjonene få innsyn i hvor mye som er tilbudt den enkelte organisasjon, samt hvor mye som gjenstår av potten.

Det er viktig at partene i dette forhandlingsforløpet har gjensidig respekt for de synspunkter som kommer frem. Arbeidsgiver vil prøve å komme nærmeste mulig de prioriteringer som enhetslederen har gjort, mens organisasjonen vil prøve å komme nærmeste mulig de prioriteringer de har gjort på vegne av sine medlemmer. Her må en «ta og gi» for å få til et felles resultat. Her er det mange og vanskelig avveininger som må tas på kort tid.

Organisasjonen har «press» fra sine medlemmer og må ta hensyn til det. Forhandlingsutvalget må se og høre alle organisasjonene, samt prøve å balansere forholdet mellom nytilsatt, ansatte på vei ut, tilgodese utjevning av eventuelle skjevheter, kompensasjon for kompetanseheving og samtidig ivareta og beholde trofaste og dyktige medarbeidere. Her må en også forholde seg til de subjektive vurderinger som den enkelte leder har gjort på den enkeltes dyktighet og personlige egenskaper.

13.7 Rutiner for informasjon av forhandlingsresultatet.

All informasjon rundt de lokale forhandlinger skal være ryddig både for medarbeidere, organisasjonen og arbeidsgiver.

Ved forhandlingene gjelder taushetsplikt, det vil si at vurdering som kommer frem før, under og etter forhandlingen, ikke skal bringes videre. Prioriteringslisten fra organisasjonen og fra enhetslederen er konfidensielle. Deltakere i forhandlingene plikter å hindre at utenforstående får adgang eller kjennskap til opplysninger om enkeltpersoners personlige forhold. Resultatet av forhandlingene skal verken bekjentgjøres eller iverksettes før det foreligger signerte protokoller mellom partene. En avventer underskriving av protokoller i kapittel 4 til hele potten er fordelt og organisasjonen har fått oversikt over samlet bruk. For kap 3 og 5 underskrives protokollene fortløpende.

De som får lønnsøkning i lokale forhandlinger, får skriftlig beskjed fra arbeidsgiver innen 3 dager etter forhandlingene. De som ikke får lønnsøkning får ingen melding. Det vil ikke bli gitt noen begrunnelse for forhandlingsresultatet, annet enn at dette bygger på helhetsvurderinger og et samlet forhandlingsresultat. Begrunnelser og individuelle vurderinger tilhører partene og er ikke offentlig.

Organisasjonens forhandlere kan orientere sine medlemmer om den delen av forhandlingsresultatet som angår det enkelte medlem etter at protokollen er underskrevet.

14. Aldersgrense

Aldersgrense er den alder hvor arbeidstaker senest må fratruke. Med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 15-13a tredje ledd er det i kommunal sektor fastsatt en alminnelig aldersgrense på 70 år jf. HTA kap. 2 punkt 2.1.5, jf. Vedlegg 5 § 6, jf. SGS2020 § 6-1.

Arbeidstaker skal varsles om tvungen fratredelse grunnet alder. Et slikt varsel skal være skriftlig og skal komme i stedet for en ordinær oppsigelse. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter at slikt varsel er gitt. Fristen på seks måneder regnes fra første dag i måneden etter at slikt varsel er kommet frem til arbeidstaker.

15. Evaluering av retningslinjene – endring- tolking

Lønnspolitiske retningslinjer skal drøftes og evt. revideres årlig. Dette gjøres i forbindelse med lønnspolitisk drøftingsmøte i juni hver år.

Endringer i disse retningslinjene foretas av administrasjonsutvalget dersom det ikke bare dreier seg om redaksjonelle endringer.