



# Lønnspolitiske retningslinjer for Nordre Land kommune

# INNHOOLD

## 1. Bakgrunn

## 2. Sammendrag

## 3. Lønn som motivasjonsfaktor

## 4. Virkemiddel i lønnspolitikken

- a. Lønn ved ansettelse
- b. Sentrale forhandlinger
- c. Lokale forhandlinger
  - i. Ordinære lokale forhandlinger
  - ii. Særskilte forhandlinger
- d. Bruk av avansementsstillinger
- e. Lønnsamtale etter Hovedtariffavtalen
- f. Vurderingssamtale

## 5. Kriterier for lønnsvurdering

- a. Rekrutteringssituasjon
- b. Stillingsinnhold
- c. Kompetanse
- d. Utsiktede lønnsrelasjoner
- e. Innsats og resultatoppnåelse
- f. Særskilt om lederlønn
- g. Lavtlønn og reallønn
- h. Likelønn
- i. Prioritering mellom de ulike kriterier

## Vedlegg 1: Lønssystemet i kommunal sektor

- HTA kapittel 3 og 5 (lokal lønnsfastsettelse)
- Økonomiske rammer

# 1. Bakgrunn

Lønnspolitiske retningslinjer er hjemlet i Hovedtariffavtalen, del 1, kap. 3, pkt. 3.2:

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

*Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:*

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

*Den lokale lønnspolitikken skal:*

- *utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.*
- *leggere til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.*
- *angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.*
- *etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.*
- *vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønsmessig uttelling.*

*Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger».*

## 2. Sammendrag

Lønnspolitikken er en del av Nordre Land kommune sin arbeidsgiverpolitikk og tar for seg hvordan lønn benyttes som virkemiddel for å bidra til at vi når kommunens fastsatte mål.

Lønnspolitikken er utarbeidet i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene og er gjenstand for årlig evaluering og revisjon.

Til grunn for lønnspolitikken ligger:

- «Hovedtariffavtalen» inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene.
- kommuneplanens mål om faglig gode, effektive og brukerrettede tjenester.
- kommunens verdier innenfor arbeidsgiverpolitikken; Åpen, offensiv og ansvarlig.

Nordre land kommune skal utvikle tjenester med høy kvalitet gjennom effektiv ressursbruk. Dette forutsetter bl.a.:

- tjenestene og saksbehandlingen er effektiv, kvalitativt god, og i samsvar med lover og forskrifter.
- tjenestetilbudet må tilpasse seg endringer i brukerbehovene, lovkrav og økonomi.
- innbyggerne i kommunen får informasjon om de tjenestene og tilbudene kommunen kan tilby, og blir møtt på en profesjonell måte.

I Nordre Land vil det innebære at:

Alle medarbeidere	Ledere i tillegg
...tar medansvar og selvledelse	...ivaretar arbeidsgiverrollen <ul style="list-style-type: none"><li>- Oppfølging av 10-faktor</li><li>- Nærværarbeid</li><li>- Personalreglement</li><li>- Endring og omstilling</li><li>- Dyrker partssamarbeidet</li></ul>
...bidrag til endring/utvikling for å nå mål	...bidrar til en tillitsreform, herunder å sikre <ul style="list-style-type: none"><li>- Rolletydighet</li><li>- Ansvar, myndighet nær bruker</li></ul>
...tar ansvar for egen kompetanse	...ivaretar og fremsnakker samfunnsoppdraget <ul style="list-style-type: none"><li>- Se generelle kriterier</li></ul>

**FIGUR 1: DETTE ER SÆRSKILTE KRITERIER SOM BENYTTES TIL INDIVIDUELL LØNSSVURDERING AV ANSATTE**

I et arbeidsmarked hvor vi konkurrerer om arbeidskraft må vi gjøre oss attraktive ved å ha godt arbeidsmiljø, interessante jobber, god ressursforvaltning og være gode på utvikling. Det er avgjørende

at det jobbes godt med alle faktorene som fremkommer gjennom medarbeiderundersøkelsen (10-faktor) og at vi jobber med kontinuerlig forbedring av tjenestene.

Tariffavtalen deler kommunale stillinger inn i 3 kategorier, benevnt som stillinger i kapittel 3, 4 og 5. Kapittel 3 (ledere) og kapittel 5 (rådgivere, ingeniører og enkelte spesialiststillinger) sin lønn fastsettes kun lokalt gjennom «lokale lønnsforhandlinger» og andre virkemidler omtalt senere i politikken. For stillinger i kapittel 4 (alle andre) fremforhandles lønn gjennom «sentrale» (nasjonale) lønnsforhandlinger. Enkelte år velger de sentrale partene å reservere deler av «rammen» i kapittel 4 til en «pott» som fordeles lokalt i den enkelte kommune ved at arbeidsgiver og de tillitsvalgte forhandler.

Lønn fastsettes hovedsakelig ved tilsetting ut fra stillingens innhold og krav til kompetanse, sett i forhold til søkerens utdanning og erfaring, eventuelt i forhold til kommunens behov for å kunne rekruttere nødvendig kompetanse i konkurranse med andre. For kapittel 4 vil ansiennitet være sentralt for å fastsette lønnsnivå da det gis lønnsopprykk i trappetrinn basert på år som ansatt.

Ytterligere lønnsutvikling fastsettes i *hovedsak* gjennom «lokale forhandlinger» hvor enkeltstillinger eller grupper kan bli prioritert basert på kriteriene i lønnspolitikken og forhandlinger mellom «partene» (arbeidsgiver og de ansattes arbeidstakerorganisasjoner). Prosessen involverer ledere og hovedtillitsvalgte i kommunen, avhengig av hvem det forhandles for. Det er utarbeidet egen prosessbeskrivelse som beskriver stegene fra «lønnspolitisk drøftingsmøte» frem til resultatene er formidlet til de ansatte.

Ut over lokale lønnsforhandlinger finnes følgende måter å endre lønn på etter tilsetting:

- Ved særskilte forhandlinger etter Hovedtariffavtalen (HTA) 4.2.2, f.eks. der det har skjedd *betydelige* endringer i en stillings ansvar og arbeidsområde.
- I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, jf. HTA 4.2.3.
- Ved nyervervet relevant etter- og videreutdanning, jf. HTA 4.2.4.

Pkt. 1 og 3 omtales senere i politikken.

Når ansatte får tilbud om annen jobb utenfor kommunen (pkt. 2 over) vil hovedregelen være at Nordre Land kommune ikke gir et mottilbud. Søker en jobb er det ofte flere årsaker enn lønn som ligger til grunn. I særskilte tilfeller vil allikevel behovet for å beholde *kritisk kompetanse* gjøre at kommunen gir tilbud om høyere lønn eller benytter andre personalpolitiske virkemiddel for å beholde vedkommende. Ledere som ønsker at det skal gis et mottilbud utarbeider en ROS (risiko- og sårbarhetsanalyse) med tilhørende begrunnelse og tar det opp tjenestevei (ikke med den ansatte det gjelder) til avklaring med HR-leder.

For å sikre at lønnspolitikken virker i praksis er det viktig at ledere på alle nivå ivaretar sitt arbeidsgiveransvar som, knyttet til lønn, omfatter å:

- ta eierskap til lønnspolitikken, kriteriene og prosessene
- ha et bevisst forhold til bemannings- og kompetansebehovet i egen avdeling/enhet

- ha dialog med den enkelte medarbeider om forventninger, jobbutførelse, kriterier og kontinuerlig forbedring
- bidra i de prosessene som fremgår av lønnspolitikken eller «Prosessbeskrivelse for lokale lønnsforhandlinger»
- prioritere og stå for innspill på egne medarbeidere sin lønnsutvikling
- avveie sine anbefalinger opp mot budsjettmessige rammer
- opptre uten å bygge forventninger hos ansatte samt være lojal mot forhandlingsresultater

Hovedtariffavtalen setter også rammer for hva som er *god forhandlingskikk*. Deler av dette er i Nordre Land kommune ivaretatt i prosessbeskrivelsen for lokale lønnsforhandlinger og verdiene våre: åpen, offensiv og ansvarlig.

Hovedtariffavtalen forutsetter at lokal lønn blir vurdert, mellom annet etter kriterier som:

- *stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgåelse (gjelder kapittel 4 og 5),*  
eller
- *Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, utøvelse av lederskap, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft (gjelder kapittel 3)*

FIGUR 2: BLÅ BOKSER INNEHOLDER TEKST FRA HOVEDTARIFFAVTALEN

Hva som er kriterier som skal vektlegges i vurdering av den enkelte ansatte, i den enkelte enhet og overordnet for kommunen vil variere. Samlet sett skal kriteriene ha som *virkning* å:

- **Belønne**
- **Beholde**
- **Utligne skjevheter** (iht. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering)

I Nordre Land kommune skal det være sammenheng mellom den ansattes *relevante* realkompetanse, kompetanseutvikling, bidrag og lønnsutvikling. Krav til kompetanse fremgår av den enkelte avdelings **kompetanse- og bemanningsplan** og vil være ett av grunnlagene for å vurdere lønnsutvikling.

Lønn sammenlignes lett og lønnsforskjeller vil tidvis oppleves som urettferdige. Ofte omtales det som «skjevhet». Det er ikke realistisk at lønn alltid skal oppleves rettferdig, men det er viktig for tilliten til en arbeidsgiver at **lønnsforskjeller lar seg forklare** ut fra kriterier eller reell konkurranse om arbeidskraft.

Det er ikke en skjevhet når:

- det i nyrekruttering oppstår lønnsforskjeller med bakgrunn i at Nordre Land kommune må konkurrerer med andre arbeidsgivere for å skaffe seg nødvendig kompetanse.

- det er gitt personlige tillegg for å belønne eller beholde ansatte.
- andre arbeidsgivere tilbyr mer enn Nordre Land kommune i samme type stilling.
- resultatet av sentrale forhandlinger skaper forskyving av lønnsnivå mellom grupper av ansatte.

Det er viktig at ledere som utfordres på temaet lønn lytter og tar med seg argumentasjonen. Det er imidlertid svært viktig at en diskusjon om lønn tas i sammenheng også med andre forhold som påvirker ansattes trivsel og forutsetninger for å gjøre en god jobb. Se kap. 3 for utdyping.

#### **Følgende dokumenter utdypet lønnspolitikken og utarbeides særskilt:**

- Kompetanse- og bemanningsplaner (pr. enhet/avdeling/område)
- Oversikt over stillinger/funksjoner og kapittel plassering i Nordre Land kommune (fremgår av Visma)
- Lønns plassering av studenter
- Vektlegging av kompetanse – tillegg for relevant videreutdanning
- Funksjonstillegg/ lønn

### **3. Lønn som motivasjonsfaktor**

Det er en vesentlig utfordring å skape en lokal lønnspolitikk som støtter opp om målet om å ha motiverte medarbeidere med rett kompetanse i alle deler av organisasjonen. Tydelighet om jobbkrav, kriterier, jobbutførelse etc er derfor avgjørende for å lykkes med lønn som motivasjonsfaktor. Lønn vil kunne slå ulikt ut, særlig i kapittel 3 og 5, men kommunen fører ikke en lønnspolitikk der en straffes med manglende lønnsutvikling. Med normal arbeidsinnsats skal den enkelte oppleve en rimelig lønnsutvikling over tid. For at lønnsutvikling og –tillegg skal være en faktor for motivasjon skal nivå og tillegg være forklarbart.

Nordre Land kommune tror at en arbeidsgiverpolitikk der arbeidstakere har et godt arbeidsmiljø, leverer faglig godt, opplever å bli sett og får tilbakemeldinger fra sin leder og kollegaer, vil være det klart viktigste bidraget til motivasjon. 10-faktor medarbeiderundersøkelse omhandler alle forhold som er relevant knyttet til arbeid og motivasjon og er slik sett knyttet til vår lønnspolitikk.

Bruk av individuell lønn kan allikevel være en motivasjonsfaktor, i hovedsak for å rekruttere/beholde arbeidstakere. Særlig dyktige medarbeidere er attraktive på arbeidsmarkedet, og det vil være i tråd med målene for arbeidsgiverpolitikken å ha en lønnspolitikk som bidrar til å rekruttere/beholde særlig dyktige medarbeidere som innehar kritisk kompetanse.

Individuelle lønnstillegg kan også være en motivasjonsfaktor for ansatte til å ta større ansvar for egen kompetanseutvikling, større innsats og bedre lagarbeid på arbeidsplassen.

Samtidig er det liten tvil om at individuelle forskjeller på lønn i det som kan oppfattes som «like» stillinger kan virke demotiverende for de arbeidstakerne som ikke blir prioritert i de lokale lønnsforhandlingene. Et eksempel er om det gis tillegg på enkeltgrupper/steder eller i enkeltstillinger

det er vanskelig å rekruttere/beholde arbeidskraft, mens tilsvarende stillinger i andre enheter ikke får tillegget.

Dersom slike ulikheter tas opp som noe som påvirker motivasjonen bør leder:

- Tilby en lønnsamtale for å klargjøre forventninger og kriterier for å påvirke egen lønn.
- Forklare hvorfor tillegg er gitt til en avdeling/gruppe mens andre med samme stilling i andre avdelinger ikke får.

Dersom ansatte presterer under det en kan forvente og på en slik måte at det vil påvirke lønnsutviklingen skal det være gitt tilbakemelding om ønsket utvikling i god tid før lønnsfastsettelse.

Der ansatte går over i annen stilling men opprettholder sin lønn er det viktig å klargjøre og formidle om det innebærer noe for lønnsutviklingen. Dette avklares med HR-leder og skal dokumenteres.

## 4. Virkemiddel i lønnspolitikken

### a. Lønn ved ansettelse

Som det frem i punktet over, er det særlig i sammenheng med ansettelse at lønn vil være en motivasjonsfaktor for å rekruttere dyktige medarbeidere.

Lønnsfastsettelse ved ansettelse vil kunne være gjenstand for «forhandlinger» mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. Særlig aktuelt vil dette kunne være innenfor stillinger med stor konkurranse om arbeidskraft, og der det er aktuelt å ansatte arbeidstakere med særlig høy kompetanse (reell eller formell kompetanse).

I praksis blir dette gjennomført slik at arbeidsgiver ved alle ansettelser må ta stilling til hvilket lønnstilbud den innstilte skal få. Dersom den aktuelle kandidaten selv fremmer krav om lønn utover dette tilbudet, tar arbeidsgiver stilling til om lønnstilbudet skal endres eller ikke. Det er delegert til HR-leder å fastsette lønnsnivå eller gi ledere en lønnsramme.

### b. Sentrale forhandlinger

For hoveddelen av ansatte i kommunal sektor (stillinger i Hovedtariffavtalens kap. 4), skjer det meste av lønnsdannelsen i de «sentrale» tarifforhandlingene. I tillegg til å fastsatte ev. generelt tillegg, minstelønnssetser, garantilønn, ansiennitetsstiger, størrelse på tillegg osv., er det de sentrale partene som gjennom forhandlinger fastsetter den økonomiske rammen for de *lokale forhandlingene* for ansatte i kapittel 4.

Det er viktig å merke seg at «rammen» det vises til er virkningen *nasjonalt* og består av:

- Overheng
- Glidning
- Lønnsendringer gjennom økt lønn eller tillegg. Tallet representerer *et snitt* for stillingene i gruppe 4 hvor noen får langt mer, mens andre får langt mindre.



Eks: Ramme:	3,5 %	(Omtalt som resultat av oppgjøret)
- Overheng:	1,2 %	
- Glidning:	0,3 %	
- Disponert tariffendringer	0,3 %	(Eks økte satser for helgetillegg)
Til disp:	1,7 %	(Slår ulikt ut for ulike grupper. Deler av dette kan igjen gis som pott til lokale forhandlinger)

Ansvar for det generelle lønnsnivået innenfor ulike yrkesgrupper, og relasjoner mellom disse, ligger til de sentrale partene.

Se vedlegg 1 for detaljer.

### c. Lokale forhandlinger

For å sikre god prosess og tillit til kommunen som arbeidsgiver er det utarbeidet en «Prosessbeskrivelse for lokale lønnsforhandlinger i Nordre Land kommune». Denne angir hendelser, fremdrift, ansvar og utarbeides sammen med de tillitsvalgte foran de årlige forhandlingene. Det vises i den sammenheng også til hovedtariffavtalens vedlegg 3 «Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk». Her fremgår det også hvordan lønn for uorganiserte skal fastsettes. Hvordan dette konkret gjøres skal fremgå av prosessbeskrivelsen.

Noen milepæler:	ca. dato
A. Lønnspolitisk drøftingsmøte	juni
B. Lønnspolitisk drøftingsmøte, del 2	15. august
C. Frist for innsendelse av krav	31. august
D. Frist for innspill fra linjeledelse	10. september
E. Tilbud 1	15. september
F. Forhandlingsperiode	sept – 1. okt
G. Evaluering	30. nov

For stillingene i kapittel 4 er det fremforhandlet en ramme til bruk i de lokale forhandlingene. Dette er et %-tall av lønnsmassen pr. 1/5 (eller på annen dato partene enes om). Hele rammen skal fordeles.

Kapittel 3 og 5 forhandles uten en fastsatt ramme, og det er opp til forhandlingspartene å sette nivå ut fra ulike kriterier som fremgår av hovedtariffavtalen. Kapittel 4 vil danne et grunnlag for sammenligning, men det er viktig å være klar over at lønnsdannelsen intern i kapittel 4 også slår ut svært forskjellig. Kommunens økonomiske situasjon og fremtidsbilde tillegges vesentlig vekt.

#### i. Ordinære lokale forhandlinger

Felles for alle de 3 kapitlene i Hovedtariffavtalen er at det årlig skal/kan gjennomføres lokale forhandlinger. I kapittel 3 og 5 skal det gjennomføres slike forhandlinger hvert år, mens det for kapittel 4 kan bli satt av midler til lokale lønnsforhandlinger.

I utgangspunktet skjer de lokale forhandlingene uten føringer fra sentralt hold, men slike føringer kan også inngå som en del av det totale forhandlingsresultatet i hovedtariffoppgjøret.

I Nordre Land kommune vil kommunedirektørens ledergruppe prioritere innretning og kriterier knyttet til behov i tjenesten, kompetansebehov og rekrutteringssituasjonen.

## ii. Særskilte forhandlinger

I tillegg til de årlige lokale forhandlingene, åpner Hovedtariffavtalen for særskilte forhandlinger ved endringer i arbeids- og ansvarsområde og spesiell rekrutteringsproblematikk.

Formuleringene er ulik i de ulike kapitlene:

### **Ansatte i hovedtariffavtalens kapittel 4, pkt. 4.2.2 – Særskilte forhandlinger**

*Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.2.1 og 4.2.3, ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:*

- *det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer*
- *det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde*
- *arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.*

*Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.*

#### **Anke**

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

### **Kapittel 4, pkt. 4.2.3 – Beholde og rekruttere arbeidstakere**

*I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.*

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

I de tilfellene en vurderer at noen slutter som kritisk gjennomføres det en ROS for å avdekke konsekvenser ved at vedkommende slutter. Det skal i samme prosess sees på mulighetene som evt ligger i å rekruttere ny kompetanse. Dersom behovet ikke fremgår av kompetanseplanen skal den i såfall oppdateres.

Ansvar: Leder iverksetter ROS og gir innspill i linja. Fullmakt til å beslutte nivå er delegert til HR-leder.

#### Kapittel 4, pkt. 4.2.4 – Kompetanse

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

*Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.*

#### Kapittel 5, pkt. 5.2 – Annen lønnsregulering

*Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt. 5.2.*

*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 de berørte parter.*

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

### d. Bruk av avansementsstillinger

Hovedtariffavtalen forutsetter i kap. 3, pkt. 3.2 at den lokale lønnspolitikken bl.a. skal «angi kriterier for innplassering i avansementsstillinger».

Nordre Land kommune har i liten grad brukt avansementsstillinger. Ved behov for å ta det i bruk gjelder følgende kriterier:

- Relevant og etterspurt tilleggskompetanse (formell kompetanse), som blir benyttet i stillingen.
- Utvidet ansvarsområde (ansvarsområde som går klart ut over det som normalt ligger til den aktuelle stillingskoden i kommunen)

Innplassering i avansementsstilling vil normalt skje ved nyansettelse eller gjennom lokale forhandlinger (kapittel 4.2.1, 4.2.2 eller 4.2.4).

### e. Lønnsamtale etter Hovedtariffavtalen

I Hovedtariffavtalen, del 1, kap 3, pkt. 3.2.2 (gjelder generelt for alle arbeidstakere), heter det:

*Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager. 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.*

Lønnsamtalen er ikke en forhandling om lønn eller en diskusjon om lønnsnivå mellom ulike ansatte. Dersom den ansatte fremmer synspunkter på egen lønn er dette kun til lederen sin informasjon og evt formidling videre.

## 5. Kriterier for lønnsvurdering

Hovedtariffavtalen forutsetter at lokal lønn blir vurdert, blant annet etter kriterier som:

- *stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse (gjelder ansatte med stilling i kapittel 4 og 5),*

eller

- *Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, utøvelse av lederskap, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft (gjelder ansatte med stilling i kapittel 3)*

Som det kommer frem tidligere i denne planen, vil de økonomiske rammene for forhandlingene som hovedregel være slik at endringer i lønn som følge av individuelle forhold blir relativt små. Videre er det mange kriterium som må tillegges vekt i forhandlingene, slik at uttelling for enkeltkriterium vil måtte bli relativt marginale for den enkelte ansatte.

Kriterieavlønning må heller ikke brukes på en slik måte at ett og samme kriterium blir vektlagt i form av å gi en og samme arbeidstaker lønnsøkning på samme grunnlag år etter år, på en måte som skaper et tydelig misforhold mellom betydningen dette kriteriet har, og lønnsrelasjonen til andre ansatte i sammenlignbare stillinger.

Overordnet vil følgene forhold bli særlig vektlagt i Nordre Land kommune:

*Se tabell på side 4.*

### a. Rekrutteringssituasjonen

Nordre Land kommune er en attraktiv arbeidsgiver i kommunen. Dette fordi vi tilbyr spennende og viktige jobber, men også fordi mange ønsker å være i et arbeidsmiljø preget av trygghet, utvikling og godt samarbeid.

For å være i stand til å konkurrere om den beste kompetansen er lønn ett av flere element. Situasjonen vil forandre seg over tid og med ulike stillinger. Dette må være grunnlaget for bruk av kriteriet i lokale forhandlinger. Hva kommunen har behov for skal fremgå av enhetens kompetanseplan.

Et alternativ til lønnsmessig uttelling kan være å ha dialog om kompetansegivende tiltak og utviklingsmuligheter som dekker både søkerens og kommunens behov.

## b. Stillingsinnhold

Innholdet i stillingen (kompleksitet og ansvar) vil være en naturlig del av vurderingsgrunnlaget i lønnsfastsettelsen. Slik vurdering vil i første rekke være aktuelt å ta stilling til ved utlysning og ansettelse, men vil også inngå som en del av vurderingsgrunnlaget i lokale forhandlinger.

Kriterier som må vurderes er bl.a.:

- Arbeidsgiveransvar
- Faglig lederansvar
- Økonomisk ansvar
- Grad av selvstendighet
- Krav til kompetanse
- Arbeidsbelastning
- Kompleksitet i arbeidsoppgaver

Dersom innholdet i stillingen endrer seg, må det konkret vurderes hvor *vesentlig* endringen er. Ved *vesentlige* endringer, bør det vurderes å nytte særskilte forhandlinger utenom de årlige lokale forhandlingene (se eget punkt over om dette), der bl.a. endring av stillingskode (herunder bruk av avansementsstilling) og/eller personlig lønn vil måtte vurderes.

Ved mindre vesentlige endringer, vil stillingsendringen – og ev. konsekvenser for lønnplassering – normalt måtte vurderes i de ordinære lokale forhandlingene.

## c. Kompetanse

### Definisjoner:

**Realkompetanse** – er all kunnskap og alle ferdigheter arbeidstakeren har fått gjennom utdanning, lønnet eller ulønnet arbeid, organisasjonserfaring, fritidsaktiviteter eller på annen måte.

**Formalkompetanse** – er dokumentert i vitnemål eller andre offisielle papir fra skole og utdanningsinstitusjoner.

**Uformell kompetanse** – er all annet kompetanse enn den formalkompetansen.

**Videreutdanning** – er utdanning som tar sikte på å bygge videre på tidligere grunnutdanning, eller skaffe kunnskap på nye områder. Videreutdanning er normalt eksamensrettet, og gir formell kompetanse i form av studiepoeng/fagskolepoeng.

**Etterutdanning** – er kortere kurs som sikter mot fornyelse og ajourføring av grunnutdanning, uten å gi formell studiekompetanse i form av studiepoeng – eksempelvis timebasert kurs- eller seminarer.

Bemannings- og kompetanseplanen til enheten vedkommende jobber i danner grunnlag for å vurdere tillegg etter dette kriteriet.

I Hovedtariffavtalens kap. 4.0 heter det bl.a.:

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

Tradisjonelt har lønssystemet i offentlig sektor tatt utgangspunkt i den formelle kompetansen (les: utdanningsnivå), i tillegg til ansiennitet. Som grunnregel er det krav om at kompetansen skal ha relevans for stillingen (noe annerledes for undervisningspersonalet). Ansiennitetsreglene tar i varierende grad hensyn til om erfaringen er relevant eller ikke.

Hensynet til arbeidstakeren sin formelle kompetanse vil i hovedsak være ivaretatt i sentralt fastsatt garantilønn (gjelder kap. 4 – ikke kap. 3 og 5).

Likevel vil det være tilfeller av ansatte som har tilleggskompetanse (normalt i form av videreutdanning ut over det som kreves for stillingskoden). Ev. lønsmessig uttelling for dette vil være gjenstand for vurdering av de lokale partene, i samsvar med forhandlingsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen, og vil måtte bero på en konkret vurdering av om organisasjonen har behov for den aktuelle kompetansen og om arbeidstaker faktisk *benytter* kompetansen i kommunen. Det vil normalt ikke bli gitt lønsmessig uttelling for tilleggskompetanse ut over det som er angitt i kompetanseplanen.

I tilfeller der arbeidstakere tilegner seg kompetanse som er særskilt etterspurt i kommunen (i form av utlysningstekst eller kompetanseplaner), vil det være aktuelt å gjennomføre kompetanseforhandlinger (etter kap. 4, pkt. 4.2.4 i HTA). Ellers vil kompetanse være et moment som kan vektlegges i ordinære lokale lønnsforhandlinger (kap. 4, pkt. 4.2.1, kap. 5, pkt. 5.3 eller kap. 3, pkt. 3.4.1-3.4.3). Se ellers vedlegg 3.

Når det gjelder den uformelle kompetansen (den delen av realkompetansen som ikke er av formell karakter), og ev. konsekvenser for lønsplassering, vil denne i sin helhet måtte være gjenstand for vurdering av de lokale partene i ordinære lokale forhandlinger. Den uformelle kompetansen vil slå ut på de ulike kriteriene.

Når det er avvik mellom den kompetansen som er etterspurt i en stilling og den kompetansen arbeidstakeren faktisk har, vil det måtte gjøres en vurdering av lønsplassering basert på skjønn.

### **Det skal for alle aktuelle tjenester utarbeides tjenesteplan/døgnrytmeplan med tilhørende kompetanse- og bemanningsplan.**

- ✓ Nordre Land kommune ønsker å stimulere til høy realkompetanse som er tilpasset tjenestens behov. Det skjer ved rekruttering, etterutdanning/kurs og ulike læreprosesser på arbeidsplassen. Læreprosessene på arbeidsplassen skjer i det kontinuerlige forbedringsarbeidet ved hjelp av f.eks. kollegalæring, planlagte læringstiltak og ved rapportering og lukking av avvik. Formalkompetansen/fagkompetansen skal beskrive i avdelingenes kompetanseplaner.
- ✓ I den grad leder tilrettelegger for kompetanseutvikling skal det avklares om organisasjonen har behov for kompetansen som følge av dagens eller fremtidens tjenestebehov. Det skal fremgå av enhetens kompetanseplan. Det er i de tilfeller kompetansen er et krav og den faktisk benyttes at dette vil kunne gi lønsmessig uttelling.

## d. Utsiktede lønnsrelasjoner ("skjevheter")

Det vil kunne oppstå uheldige/utsiktede lønnsforskjeller lokalt. Typisk vil ulik lønn som følge av nyansettelser lett kunne oppfattes som det dersom en nyansatt har fått høyere lønn for å begynne. Slike lønnsforskjeller er forklarbare og rimelige, og er dermed ikke en skjevhet. Samtidig må en være oppmerksom på at det å opprettholde slike forskjeller vil kunne øke turnoveren (at ansatte slutter). Videre viser erfaring at de sentrale partene fra tid til annet gir sentrale tillegg som er større enn endringene som blir gjort i garantilønn for enkelte stillinger.

Skjevhet er når det er lønnsforskjeller mellom stillinger hvor det ikke har sin forklaring i saklige forhold.

Å ta stilling til slike forhold vil alltid måtte være tema i ordinære lokale lønnsforhandlinger.

## e. Innsats og resultatoppnåelse

Den ansatte sin innsats og resultatoppnåelse er et punkt som skal tillegges vekt ved lønnsfastsettelse (jfr. innledende merknader til kap. 4 og 5 i HTA).

En vurdering av innsats og resultatoppnåelse i kommunal virksomhet vil i hovedsak måtte basere seg på skjønn. Svært få av stillingene i kommunen er av en slik karakter at det vil være mulig å sette opp objektivt, målbare kriterier som vil gi et fullstendig bilde av den enkelte arbeidstakeren sin innsats og resultatoppnåelse. I noen stillinger kommer også resultater heller som følge av laginnsats og at ansatte fungerer i et samspill med hverandre.

I utøvelse av dette skjønnet, ser en likevel en nytteverdi i å dele inn i elementer som kan legges til grunn for vurderingen. Vurdering etter disse elementene bør sees opp både mot kommunen og den enkelte virksomheten sine mål, og vektingen mellom enkeltelementene vil måtte være ulik i ulike stillinger.

I en slik skjønnsvurdering legges det til grunn at elementene som vektlegges er av en slik karakter at de skiller seg ut fra hva arbeidsgiver kan forvente av ansatte i stillingen og at det er bidrag som særlig skiller seg ut fra det som normalt ses i avdelingen/enheten.

Alle medarbeidere	Ledere i tillegg
<p>...tar medansvar og selvledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• utvist ansvar for egen jobbutførelse</li> <li>• bidrag til delingskultur</li> <li>• evne til å se hva som er til beste for hele organisasjonen</li> <li>• rolleforståelse</li> <li>• fleksibilitet</li> <li>• positiv arbeidsmiljøpåvirkning</li> <li>• engasjement/kreativitet</li> <li>• effektivitet</li> <li>• vilje til å ta ansvar</li> <li>•</li> </ul>	<p>...ivaretar arbeidsgiverrollen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oppfølging av 10-faktor</li> <li>- Nærværarbeid</li> <li>- Personalreglement</li> <li>- Endring og omstilling</li> <li>- Dyrker partssamarbeidet</li> </ul>
<p>...bidrag til endring/utvikling for å nå mål</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• selvstendighet</li> <li>• omstillingsvilje</li> <li>• evne til å sette organisasjonen sin policy ut i livet</li> <li>• resultat</li> <li>• serviceinnstilling</li> <li>• brukertilfredshet</li> <li>• samarbeidsevne og -vilje</li> </ul>	<p>...bidrar til en tillitsreform, herunder å sikre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rolletydighet</li> <li>- Ansvar, myndighet nær bruker</li> </ul>
<p>...tar ansvar for egen kompetanse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• utvist faglig dyktighet</li> <li>• utvist ansvar for egen kompetanseutvikling</li> <li>• faglig oppdatering</li> <li>• ansvar for utvikling av eget fagområde</li> <li>• motivasjon</li> <li>• vilje og evne til problemløsning</li> </ul>	<p>...ivaretar og fremsnakker samfunnsoppdraget</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se generelle kriterier</li> </ul>

Vurderinger etter kulepunktene over kan f.eks. skje i et samspill mellom arbeidstaker og nærmeste overordnet (vurderingssamtale). Kulepunktene kan virke under flere kriterier.



## f. Særskilt om lederlønn

Målet om å ha motiverte og kompetente medarbeidere i alle ledd av organisasjonen, betyr ikke minst at det er viktig å ha motiverte og kompetente ledere/mellomledere.

Mellomledere rekrutteres ofte blant dyktig fagpersonell, og er gjerne arbeidstakere som i utgangspunktet har høy kompetanse (formell og uformell), og som normalt vil ha lett for å få andre stillinger, som f.eks. rene fagstillinger i eller utenfor kommunen.

Lederstrukturen i Nordre Land kommune er slik at de aller fleste mellomlederne er plassert i kapittel 3, og følgelig er de ikke omfattet av sentrale justeringer. I kapittel 4 er det normalt sikringsbestemmelser som sikrer arbeidstakere med lederansvar høyere lønn enn de de er sett til å lede (med unntak for arbeidstakere med særskilt avlønning). Historisk sett har slike sikringsbestemmelser vært «inn og ut» av tariffavtalene.

- Uavhengig av ev. sikringsbestemmelser, vil det være sentralt i Nordre Land sin lønnspolitikk å gi dyktige ledere et økonomisk insentiv for å ta lederoppgaver.

Dette betyr at det normalt vil være slik at ledere bør tjene mer enn de ansatte som vedkommende er satt til å lede, og at vedkommende bør tjene mer enn vedkommende ville ha gjort i en ren fagstilling. Unntak vil være om det er ansatte i avdelingen med særskilt kompetanse eller spesielt avlønning, eller om lederen selv ikke fyller kompetansekravene til fagstillingene vedkommende er sett til å lede. I slike tilfeller, kan det være naturlig at lederen tjener mindre enn underordnet ansatt. Videre kan ikke en leder med særskilt høy formell kompetanse kunne forvente å tjene like godt som mellomleder som vedkommende ville gjort i en fagstilling (f.eks. om en lege hadde fått ei mellomlederstilling i pleie- og omsorgssektoren).

Sett i lys av det overordnede målet om å rekruttere, beholde og utvikle motiverte og kompetente medarbeidere i hele organisasjonen, vil det være et særlig viktig kriterium for individuell vurdering at lederen faktisk motiverer sine medarbeidere gjennom å se, gi tilbakemeldinger, bidra til et godt arbeidsmiljø, samt sørge for gode tjenester, at ansatte står i jobb og at de økonomiske, juridiske og administrative rammene holdes. Herunder er ledere spesielt ansvarlig for å sikre gode prosesser, er bevisst om og fremsnakker samfunnsoppdraget, sikrer ivaretagelse av medvirkning og lojalitet, lukker avvik i god dialog med ansatte, sikre godt samarbeid med de tillitsvalgte og arbeide systematisk med kontinuerlig forbedring og 10-faktor. Dette er en del av de konkrete forholdene som skjuler seg bak kriteriene over.

- For stillinger i kapittel 3 vil graden av individuell avlønning være høy, basert på viktigheten av å rekruttere riktig kompetanse.

Konstituering er omtalt i og regulert av kommunenes personalhåndbok og hovedtariffavtalen.

I situasjoner hvor en leder får meransvar for ytterligere ett område, legges følgende til grunn for å fastsette evt. kompensasjon for å ha doble roller på samme nivå eller en birolle:

- Hvor stor andel av oppgaver og ansvar en overtar, hvor lang tid det pågår, og spennet i ansvar påvirker hva slags tilleggskompensasjon som evt. gis.

- Medarbeidere med relativt lavere lønn vil kunne forvente større lønnsmessig uttelling for å få tilført deler av en rolle, enn ledere som kun får meransvar for oppgaver på samme nivå som en allerede har.

## g. Lavtlønnet og reallønn

Lavtlønnsproblematikk er i hovedsak er tema for de sentrale – ikke de lokale – tariffpartene.

Likevel vil det være slik innenfor kapittel 3 og 5, der all lønnsutvikling skjer lokalt, at reallønnsutvikling vil måtte vurderes i lokale forhandlinger.

- For stillinger med lokal lønnsdannelse må den enkeltes kjøpekraftsutvikling over tid være et tema i de lokale forhandlingene. Det er viktig å formidle at nasjonale tall for kjøpekraftsutvikling er en gjennomsnittsberegning hvor noen har høyere og noen lavere enn snittet. Enkeltansatte kan dermed ikke forvente årlig utvikling i kjøpekraft.

## h. Likelønn

Likestillings- og dirkrimeringsloven § 34:

*Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsattes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.*

*Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.*

*Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.*

*Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.*

Siden lønnsdannelsen skjer i et samspill mellom sentralt og lokalt nivå, vil ansvaret for likelønn også måtte fordeles mellom sentrale og lokale tariffparter. Typisk vil det være slik at lønnsrelasjoner (minstelønnsnivå) innenfor kapittel 4 mellom manns- og kvinnedominerte yrkesgrupper vil være et ansvar for de sentrale tariffpartene, mens en lokalt har et hovedansvar knyttet til kapittel 3 og 5, samt for individuelle lønnsrelasjoner (utover minstelønn) innenfor kapittel 4.

Etter Hovedtariffavtalen kap. 3, pkt. 3.2.1, plikter kommunen årlig å legge frem statistikk for likelønnsutvikling for organisasjonene (i sammenheng med lønnspolitisk drøftingsmøte).

## i. Prioritering mellom de ulike kriterier

Etter Hovedtariffavtalen kap. 3, pkt. 3.2.1, skal det årlig holdes et lønnspolitisk drøftingsmøte (i forkant av de lokale forhandlingene). Av elementene som skal drøftes på dette møtet er «*kriterier for lokale lønnstillegg*».

Dette dokumentet inneholder generelle kriterier og generelle mål for lønnspolitikken i Nordre Land kommune. Likevel vil vektingen mellom de ulike kriterier kunne variere fra år til år – fordi rammevilkårene naturlig vil kunne variere. Det kan også være aktuelt at det enkelte år kan dukke opp forhold som tilsier at en må vurdere nye kriterier.

Likevel mener arbeidsgiver at forhold som rekruttere/beholde, leveranse, stillingsinnhold og kompetanse som hovedregel vil være de kriterier som vil måtte tillegges størst vekt i forhandlingene. Behovet for oppretting av lønnsmessige skjevheter vil variere ut fra innretningen på det sentrale tariffoppgjøret.

Kriteriene skal virke inn på en måte som virker belønnende, ivaretar å beholde arbeidskraft og utligne utilsiktede skjevheter.

Se ellers pkt om innsats og resultatoppnåelse.

## Vedlegg 1

### Lønnsystemet i kommunal sektor

Frem til 1990 skjedde i praksis hele lønnsfastsettelsen i kommunal sektor gjennom sentrale forhandlinger. Fra 1990 har det vært ført lokale forhandlinger på kommunenivå med lokal fordeling av en sentralt fastsatt pott. Undervisningspersonalet kom inn i denne ordningen i 2000/2004. I dag skjer lønnsdannelsen på ulike nivå – ut fra plassering i stilling/kapittel i Hovedtariffavtalen. Disse kapitlene er nærmere omtalt i disse retningslinjene.

I sammenheng med det sentrale tariffoppgjøret i 2014 ble det innført et nytt lønnsystem i kommunal sektor (for stillinger i hovedtariffavtalens kapittel 4), med virkning fra 1. mai 2015. To nye begrep ble innført: «garantilønn» og «ansiennitetstillegg», med fokus fra tariffestet minstelønn til tariffestet lønnstillegg for ansiennitet.

Innenfor kapittel 4 skjer lønnsutvikling i et samspill mellom sentrale og lokale tariffparter. Gjennom sentrale forhandlinger blir størrelsen på garantilønn og ansiennitetstillegg fastsatt for ulike stillinger, og det kan bli gitt sentrale lønnstillegg. I tillegg kan det bli avsatt en «pott» til lokale forhandlinger. Størrelsen på denne potten vil variere fra år til år, og de lokale tariffpartene har gjensidig forpliktelse til å holde rammen for disse forhandlingene innenfor den sentralt avsatte potten.

#### Hovedtariffavtalen legger slike føringer for lokal lønnsfastsettelse etter kap. 4:

- 1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsettelse og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønnsystemet, jf. vedlegg 1 og 6 til HTA.*
- 2. Lønnsansiennitet fastsattes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12.*
- 3. Ved Lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.*
- 4. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.*
- 5. Ledere som er tildelt vesentlige 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 HTAs vedlegg 6, retrettstilling/omplussing eller andre særskilte forhold.*
- 6. Stillingskoder med hovedbenevnelse fremgår av vedlegg 1 til HTA.*

### HTA kapittel 3 og 5 (lokal lønnsfastsettelse)

Innenfor kapitlene 3 og 5 i Hovedtariffavtalen, skjer all lønnsutvikling lokalt, gjennom lokale lønnsforhandlinger. Lønnsfastsettelse er i utgangspunktet fritt opp til de lokale partene, med slike føringer i Hovedtariffavtalen (ulike føringer i ulike kapittel):

### Kap. 3, pkt 3.4.1 (toppledere):

Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

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

**Kap. 3, pkt 3.4.2 og 3.4.3:** Ledere med delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar er omfattet av pkt. 3.4.2, mens ledere med delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar er omfattet av pkt. 3.4.3.

Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som er omfattet av pkt. 3.4.2 og 3.4.3 (se egen oversikt). Ved uenighet avgjør arbeidsgiver innplassering i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur. Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5 med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksettelse. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år. Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett 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

### Kap. 5:

1. Lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.
2. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsettelse og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 01.05. og 01.10. hvert år.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder. Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksettelse.

## Økonomiske rammer

De økonomiske rammene for lokale lønnsforhandlinger innenfor kapittel 4 blir fastsatt av de sentrale tariffpartene, med unntak av ev. særskilte forhandlinger og lønnsfastsettelse ved nyansettelse. Også når det gjelder kapittel 3 og 5, vil resultatet av de sentrale tarifforhandlingene bli tillagt vesentlig vekt, formelt sett fordi det både i Hovedtariffavtalen kap. 3, pkt. 3.4.0 pkt. 4 og i kap. 5, pkt. 5.1, bl.a. står:

- *Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.*

Hensynet til likelønn, lokale lønnsrelasjoner og markedssituasjonen tilsier også at de økonomiske rammene for forhandlinger etter kapittel 3 og 5 i stor grad følger av det sentrale tariffoppgjøret i kapittel 4. Det er viktig her å forstå at den sentrale rammen består av overheng, glidning og lønnstillegg. Det betyr at tillegg gitt, f.eks. pr 1. mai ikke er samme prosenttall eller kronetall som rammen. Det er også viktig å forstå at også ansatte i kapittel 4 får varierende uttelling, herunder at noen får lavere kjøpekraftsutvikling enn gjennomsnittet og at det gir mulighet for at andre får høyere kjøpekraftsutvikling.

Lønnsoverheng: Prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg som gis tidlig i året. Overhenget er et element som regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Lønnsglidning: Forskjellen mellom den lønnsveksten som er avtalt i et lønnsoppgjør og den som faktisk blir realisert (målt i ettertid). Dette kan bl.a. omfatte lønnstillegg som er gitt ved lokale forhandlinger på de enkelte arbeidsplasser/virksomheter, personlige tillegg, ansiennitetstillegg, økt fortjeneste pga. økt akkord eller økt bruk av skiftarbeid mv. Lønnsglidning beregnes i forbindelse med utregning/forhandlinger om den økonomiske rammen ved tariffoppgjør.

Vedtatt i Administrasjonsutvalget 11.02.2020 saksnr. 02/20.