



Hábmera suohkan
Hamarøy kommune

Lønnpolitiskplan

2025- 2027



Innhold

1.0 INNLEDNING	1
1.1 Formål med lønnspolitiskplan	2
1.2 Hvem planen gjelder for	2
1.3 Hvem omfattes av lokale forhandlinger	2
1.4 Planperiode og revisjon	2
2.0 OVERORDNEDE MÅL FOR LØNNSPOLITIKKEN.....	2
2.1 Etiske retningslinjer, habilitet og likebehandling	2
2.2 MÅL - Attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver	3
2.3 Strategier for måloppnåelse.....	4
2.4 Tiltak:	4
2.4.1 Kriterier for lønnsfastsettelse.....	4
2.4.2 Funksjonstillegg	5
2.4.3 Kompetanseutvikling.....	5
2.4.4 Karriereveier og det å beholde kvalifiserte medarbeidere	6
2.4.5 Likestilling og likelønn	6
2.4.6 Heltid	7
2.5 MÅL 2: Rekruttering og utvikling av kompetente ledere og medarbeidere	7
2.5.1 Kriterier for vurdering av ledere.....	7
2.5.2 Lederavtaler og lønnsvurdering	8
2.5.3 Medarbeidere: Rekruttering og utvikling.....	8
3.0 Forholdet til uorganiserte arbeidstakere og arbeidsgivers selvstendige ansvar	8
3.1 Uorganiserte arbeidstakere.....	8
3.2 Prinsipper for avlønning av frikjøpte hovedtillitsvalgte	9
4.0 PARTSSAMARBEID OG AVTALEVERK SOM RAMME FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK	9
4.1 Hovedtariffavtalen – lønnsforhandlinger	9
5.0 LOKAL LØNNFASTSETTELSE	10
5.1 Lønns plassering ved nye ansettelser.....	10
6.0 LØNNSFORHANDLING	10
6.1 Forhandlingskapitler.....	10
6.2 Forhandlingsutvalg	10
6.3 Prosedyrer og verktøy for lokale lønnsforhandlinger	11
6.4 Forhandlingspraksis.....	11
6.5 Lønnspolitisk drøftingsmøte.....	11
6.6 Fortrolig informasjon og etiske retningslinjer.....	12
6.7 Lønnsutviklingssamtaler	12

6.8 Formidling av resultat av lønnsforhandlingen	12
7.0 LOKALE FORHANDLINGER – HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA).....	12
7.1 Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 – Ledere.....	13
7.1.1 HTA kapittel 3.4.1	13
7.1.2 HTA kapittel 3.4.2	14
7.1.3 HTA kapittel 3.4.3	14
7.2 Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4	14
7.3 Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 5	15
7.4 Lønnsregulering etter HTA 5.2:	15
7.5 Annen regulering (HTA 5.3):.....	15
8.0 ANNEN LØNNSREGULERING.....	16
8.1 Frikjøpte tillitsvalgte (HTA kapittel 3):.....	16
8.2 Ufaglærte, fagarbeidere og ansatte med høyskoleutdanning (HTA 4.2.1):	16
8.3 Akademikere og rådgivere (HTA 5.1):	16
8.34 Situasjoner som kan gi grunnlag for annen lønnsregulering:	16
9.0 VURDERINGSGRUNNLAG OG LØNNSPOLITIKK.....	16
9.1 Vurderingsgrunnlag ved lokale lønnsforhandlinger	16
9.1.1 Kapittel 3.4.1 og 3.4.2 – Ledere:.....	16
9.1.2 Kapittel 3.4.3 – Avdelingsledere/ Faglige/operative ledere:.....	17
9.1.3 Kapittel 4 – Tariffestede stillinger:	17
9.1.4 Kapittel 5 – Akademiske stillinger:	17
9.2 Lønns- og ansiennitetsbetingelser	17
9.3 Garantilønn og personlig lønn.....	17
9.4 Kompensasjon for ledere unntatt fra overtidsbestemmelser.....	17
9.5 Stedfortredertjeneste og konstituering	18
9.6 Etter- og videreutdanning	18
9.7 Uttelling og virkningstidspunkt for kompetanse	18
9.8 Lønn for studenter.....	19
9.9 Omplussing og overgang til annen stilling	19
9.9.1 Omplussing grunnet sykdom eller organisasjonsendringer:.....	19
9.9.2 Frivillig overgang til annen stilling i kommunen.....	19
9.10 NOKUT-godkjenning av utdanning.....	19
9.11 Funksjonstillegg og særskilte oppgaver	20
9.12 Beholde, rekruttering og kompetansebehov	20
9.13 Personligtillegg	20
9.14 Beholdertillegg	21

9.15 Andre godgjørrelser	21
9 .15 Livsfasetilpasninger og seniorpolitikk.....	22
10.0 Implementering, oppfølging og revisjon	22
Vedlegg 1 - LEDERLØNN	24
Vedlegg 2 – BEHOLDERTILLEGG	25
Vedlegg 3 – FUNKSJONSTILLEGG.....	26
Vedlegg 4 - Rekrutteringstiltak for sykepleiere og jordmødre.....	27
Vedlegg 5 – Begrepsavklaring knyttet til tariff og lønn	28
Vedlegg 6 – Rutiner for lokale forhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5	30
Vedlegg 7 - Kravskjema	31
Vedlegg 8 - Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale	32

Forord :

Denne lønnspolitiske planen for Hábmera suohkan – Hamarøy kommune har som formål å:

- ❖ Bidra til å tiltrekke, utvikle og beholde kvalifisert arbeidskraft
- ❖ Sikre at lønns- og personalpolitikken er rettferdig, forutsigbar og transparent
- ❖ Ivareta arbeidsgivers styringsrett og sikre medvirkning fra tillitsvalgte
- ❖ Etablere et helhetlig rammeverk for anvendelse av Hovedavtalen (HA), Hovedtariffavtalen (HTA), Arbeidsmiljøloven og annet relevant lov- og avtaleverk

Planen gjelder alle ansatte i kommunen og fungerer som et styringsverktøy for arbeidsgiver og ledere i arbeidet med:

- ❖ Rekruttering og ansettelse
- ❖ Lønnsfastsettelse og lokale forhandlinger
- ❖ Kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning
- ❖ Organisatoriske endringer og personalforvaltning

Dokumentet skal oppdateres minimum hvert andre år, samt ved vesentlige endringer i lovverk, tariffavtaler eller kommunens behov.

“Planen skal benyttes aktivt i lønnsarbeidet og er et verktøy for å styrke Hábmera suohkan – Hamarøy kommune sin posisjon i arbeidsmarkedet”



1.0 INNLEDNING

Den overordnede målsettingen for Håbmera suohkan- Hamarøy kommune som arbeidsgiver er å ha tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft til å utføre det samfunnsoppdraget vi er satt til. Hovedtariffavtalens (HTA) lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som er kjent for alle ansatte i kommunen. En tydelig, forutsigbar og godt forankret lønnspolitikk skal synliggjøre hvordan ansatte kan påvirke egen lønnsutvikling gjennom kompetanse, ansvar og innsats. Lønnspolitikken er en sentral del av kommunens overordnede arbeidsgiverpolitikk og skal gjenspeile prioriteringene i kommunens HR-strategi. Den skal utøves i tråd med kommunens personalsituasjon, budsjett og samfunnsoppdrag, slik det er formulert i Samfunnsplanen. Lønn skal også benyttes som et personalpolitisk virkemiddel for å støtte opp under ønsket atferd og aktivitet i tråd med kommunens samlede mål. Gjennom dette skal lønnspolitikken bidra til å fremme kvalitet i tjenestene til innbyggerne, understøtte strategiske satsingsområder og sikre en rettferdig og motiverende lønnspraksis.

For å være relevant og virkningsfull må lønnspolitikken være et dynamisk dokument. Den skal gjennomgås og revideres jevnlig, og drøftes med de ansattes organisasjoner i tråd med gjeldende medbestemmelsesordninger.

“Håbmera suohkan- Hamarøy kommune står overfor to sentrale arbeidsgiverutfordringer”

- *Beholde kvalifisert arbeidskraft og rekrutterer*
- *Å fremme utvikling og innovasjon i organisasjon*

For å møte fremtidens utfordringer må kommunen være en innovativ og fremtidsrettet arbeidsgiver. Tjenestene og arbeidsformene må kontinuerlig utvikles i takt med innbyggernes behov, tilgjengelige ressurser og endrede krav fra omgivelsene. Dette innebærer at kommunen må ha et tydelig fokus på å tiltrekke og beholde relevant kompetanse, samtidig som tjenestene fornyes og forbedres. I tillegg er det avgjørende å utvikle en kultur preget av innovasjon og helhetlig tenkning, som støtter opp under kommunens mål og samfunnsoppdrag.

1.1 Formål med lønnspolitisk plan

Lønnspolitisk planen er et strategisk styringsverktøy for lokal lønnsdannelse i Hábmera suohkan – Hamarøy kommune. Planen skal bidra til at kommunen bruker lønn som et aktivt virkemiddel for å nå sine mål, og sikre en mer forutsigbar og transparent lønnspolitikk. Den skal også fungere som et praktisk hjelpemiddel ved fastsettelse av lønn.

En tydelig og gjennomarbeidet lønnspolitikk er avgjørende for at kommunen skal fremstå som en attraktiv og moderne arbeidsgiver – både internt blant ansatte og eksternt i møte med samfunnet. Planen er derfor også et viktig element i kommunens omdømmebygging.

Planen inneholder:

- Prinsipper for lønnsfastsettelse
- Kriterier for vurdering av stillinger og medarbeidere
- Retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger
- Årlige satsingsområder, som fastsettes i forkant av forhandlingene

1.2 Hvem planen gjelder for

Lønnspolitisk plan gjelder for alle ansatte i Hábmera suohkan – Hamarøy kommune, inkludert ansatte i kommunale foretak.

1.3 Hvem omfattes av lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger omfatter alle organiserte ansatte i kommunen, forutsatt at de er ansatt innen 30. april det året forhandlingene gjennomføres – eller innen et annet virkningstidspunkt fastsatt sentralt eller lokalt.

1.4 Planperiode og revisjon

Lønnspolitisk planen gjelder for perioden 2025–2027.

Årlige satsingsområder fastsettes i forkant av de lokale forhandlingene, mens vurderingskriteriene gjelder for hele planperioden, i tråd med Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5.

2.0 OVERORDNEDE MÅL FOR LØNNSPOLITIKKEN

2.1 Etiske retningslinjer, habilitet og likebehandling

Hábmera suohkan – Hamarøy kommune forplikter seg til å føre en åpen, rettferdig og forsvarlig lønnspolitikk i tråd med god forvaltningsskikk. Det stilles særskilte krav til habilitet, etisk integritet og likebehandling ved behandling av individuelle lønnstillegg og deltakelse i forhandlingsprosesser.

I samsvar med Forvaltningsloven §§ 6 og 8, skal saksbehandlere og ledere vurdere egen habilitet ved alle beslutninger som kan ha personlig, økonomisk eller relasjonell binding. Ved tvil skal spørsmålet tas opp med overordnet leder.

Kommunens vurderinger skal være basert på relevante, dokumenterbare kriterier, og behandlingen av lønnskrav og forhandlinger skal følge prinsippene i Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen del A §§ 3–6, samt kommunens egne etiske retningslinjer.

Lønnspolitisk tiltak skal praktiseres med respekt for Likestillings- og diskrimineringsloven, og kommunen skal sikre at ingen forskjellsbehandles på grunn av fagorganisering, kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet eller andre utenforliggende forhold.

Ved tildeling av individuelle tillegg skal begrunnelser være skriftlige og etterprøvbare. Kommunen skal unngå dobbeltroller, og prosesser som omfatter nære kolleger eller underordnede skal behandles av annet nivå.

2.2 MÅL - Attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver

Hábmera suohkan – Hamarøy kommune har som arbeidsgiver et overordnet mål om å sikre tilstrekkelig og kvalifisert arbeidskraft for å kunne løse sitt samfunnsoppdrag. Kommunen skal fremstå som en attraktiv arbeidsgiver, og lønnspolitikken er et sentralt virkemiddel i dette arbeidet.

Lønnspolitikken skal legge til rette for en rettferdig og konkurransedyktig lønnsutvikling for ansatte, og bidra til å:

- Sikre fleksibel og målrettet bruk av lønn som personalpolitisk virkemiddel, der kompetanse, ansvar, innsats og resultater gjenspeiles i lønnsnivået.
- Skape motivasjon for utvikling, verdiskaping og måloppnåelse.
- Beholde og rekruttere kvalifiserte arbeidstakere.
- Fremme likebehandling og styrke heltidskulturen.
- Bidra til et åpent og positivt arbeidsmiljø gjennom forutsigbare og tydelige kriterier og prosedyrer for lønnsfastsettelse og vurdering.

Kommunens lønnsutvikling skal følge den generelle samfunnsutviklingen og utviklingen i kommunesektoren spesielt. Lønnsnivået skal tilpasses ulike yrkesgrupper, krav til utdanning og kompetanse, samt lokale forhold og utfordringer. Kommunen skal ha mulighet til å gjøre lønnsmessige prioriteringer i stillinger og fagområder hvor det er særlig krevende å rekruttere og beholde kompetanse.

2.3 Strategier for måloppnåelse

Lønnspolitikken skal støtte opp under kommunens samfunnsoppdrag og være et aktivt verktøy for å:

- Rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere og ønsket kompetanse
- Stimulere til nytenkning, kvalitetsforbedring og innovative løsninger
- Fremme likestilling og sikre rettferdig lønnsutvikling for alle ansatte
- Synliggjøre kommunens konkurransefortrinn i møte med andre arbeidsgivere

Kommunens satsingsområder vurderes årlig, og kriteriene for lokale lønnsforhandlinger skal være forutsigbare, skriftlig nedfelt og kjent for ansatte.

Ved rekruttering skal lønn fastsettes med mål om å ligge over minstelønn og garantilønn i tariffavtalen, for å sikre konkurransedyktighet for definerte stillingsgrupper.

Lønnspolitisk virkemidler skal støtte arbeidstidsordninger som bidrar til økt bruk av heltid og større stillinger, og som virker rekrutterende.

Lønn skal reflektere innsats, resultater, kompetanse, oppgaver og ansvar. Kommunens verdier skal prege hvordan ansatte utøver sitt arbeid, både internt og eksternt.

Alle ansatte skal ha lønnsutvikling i løpet av tariffperioden, enten gjennom sentrale eller lokale tillegg. Det skal være mulig med faglig karriereutvikling, og medarbeidere med spisskompetanse kan avlønnes høyere enn ledere.

Lønnspolitiskplan skal oppdateres minimum hvert fjerde år, og ved vesentlige endringer i lov, tariffavtaler eller kommunale behov.

2.4 Tiltak:

2.4.1 Kriterier for lønnsfastsettelse

Ved vurdering av lønn skal det legges vekt på både stillingsrelaterte og individuelle faktorer, uavhengig av hvilket kapittel i Hovedtariffavtalen den ansatte er innplassert i. Arbeidsgiver skal ved lønnsfastsettelse og lønnsvurdering ta hensyn til:

- Stillings kompleksitet, ansvarsnivå og markedsituasjon
- Den enkeltes kompetanse, innsats og oppnådde resultater
- Behovet for rettferdig behandling og likebehandling på tvers av organisasjonen

Disse prinsippene gjelder ved ansettelse, lokale forhandlinger og individuelle lønnsvurderinger, og skal bidra til en rettferdig og motiverende lønnspolitikk i tråd med Hovedtariffavtalens bestemmelser og formål.

For ansatte innplassert i kapittel 4, hvor store deler av lønnen fastsettes gjennom sentrale forhandlinger, er det særlig viktig at den lokale lønnspolitisk planen er godt kjent og forstått. Dette skiller seg fra ansatte i kapittel 3 og 5, hvor det er større rom for lokal lønnsfastsettelse.

2.4.2 Funksjonstillegg

Funksjonstillegg er midlertidige lønnstillegg knyttet til spesifikke oppgaver eller roller som går utover det som normalt inngår i en stilling. Slike funksjoner kan rulleres mellom ansatte og opprettes på bakgrunn av driftsmessige behov. Det er viktig å skille mellom funksjoner og varige arbeidsoppgaver som naturlig hører til stillingens ansvarsområde.

Funksjonstillegg legges på toppen av grunnlønnen og følger den ansatte så lenge vedkommende innehar funksjonen. Ved endringer i funksjonsinnhold eller ved bytte av funksjonsinnehaver, skal godtgjøringen vurderes og eventuelt reforhandles.

For undervisningspersonell gjelder særavtalen SFS 2213.

Arbeidsgiver, representert ved HR-leder, kan etter drøfting beslutte å opprette eller avvikle funksjoner. Dette ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Dersom en funksjon som er finansiert gjennom lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4.A.1 opphører, skal funksjonstillegget inngå i grunnlønnen til den ansatte som innehar funksjonen på opphørstidspunktet. Hvis funksjonen er finansiert utenom lokal pott, faller tillegget bort ved opphør.

2.4.3 Kompetanseutvikling

Hábmera suohkan – Hamarøy kommune ønsker en lokal lønnspolitikk som motiverer til kompetanseutvikling, og som skaper en tydelig sammenheng mellom kompetanse, utvikling og lønnsutvikling.

HR-strategien legger til grunn at god tjenesteproduksjon og et godt omdømme forutsetter at kommunens samlede kompetanse brukes på best mulig måte. Dette krever at alle medarbeidere opplever mestring, læring og utvikling i arbeidshverdagen.

Ledere har et særskilt ansvar for å vurdere og synliggjøre kompetansebehov på kort og lang sikt, blant annet i forbindelse med årlig budsjettprosess, virksomhetsplanlegging og etablering av kompetanseplaner. Kompetanseutvikling skal skje i henhold til kartlagte behov, og tiltak skal være forankret i kommunens tjenesteutvikling og driftsbehov.

Kommunen ønsker å tydeliggjøre karriereveier og muligheter for særskilt avlønning i forbindelse med kompetanseheving. Ved inngåelse av avtale om videreutdanning skal det skrives avtale med arbeidstaker om bindetid, det er nærmeste leders ansvar å følge opp.

Se rutine: [Avtale om bindingstid - Compilo](#)

2.4.4 Karriereveier og det å beholde kvalifiserte medarbeidere

Hábmera suohkan – Hamarøy kommune skal legge til rette for utvikling og mobilitet blant ansatte. Kommunens oppgaver og tjenestebehov danner grunnlaget for hvilke karriereveier som er mulige. I tillegg til lederstillinger kan karriereutvikling skje gjennom prosjektarbeid, fagansvar eller spesialfunksjoner. Slike roller kan kompenseres med funksjonstillegg eller midlertidige lønnstillegg.

Det skal være mulig å utvikle seg og ta på seg nye utfordringer – også gjennom intern mobilitet. Ansatte skal kunne bytte stilling internt og få nye erfaringer uten å måtte forlate kommunen.

Samtidig må lønn brukes bevisst og bærekraftig. Det er ikke hensiktsmessig å tilby høyere lønn kun for å rekruttere nye medarbeidere, dersom det ikke finnes midler til å beholde og utvikle de kvalifiserte ansatte som allerede er i organisasjonen.

For å sikre rettferdighet og langsiktig kompetansebygging, bør alternative lønsløsninger vurderes:

- Lønnsopprykk etter prøvetid eller innen 12 måneder, basert på dokumentert innsats og kompetanse
- Tydelig lønnsutviklingsplan i løpet av de første årene, fremfor høy startlønn
- Lønn knyttet til funksjon og ansvar – ikke bare stillingstittel

Dette forutsetter god oversikt over kommunens kompetansebehov – både for å sikre daglig drift, utvikle tjenestene og ivareta samfunnsoppdraget.

Ser rutiner:

- [Kompetanseplan - Årlig - Compilo](#)
- [Veileder kompetansekartlegging - Compilo](#)

2.4.5 Likestilling og likelønn

Alle ledere med delegert personalansvar har et tydelig ansvar for å arbeide målrettet for likestilling i lønnsutvikling og karrieremuligheter. Kvinner og menn skal ha like muligheter til avansement og lønnsmessig utvikling. Lønnsforskjeller som skyldes kjønn, skal ikke forekomme.

Ved lønnsfastsettelse, lokale forhandlinger og særavtaleforhandlinger skal partene være bevisste på hvordan tiltak og prioriteringer påvirker lønnsutviklingen for begge kjønn. Kriteriene som benyttes skal være kjønnsnøytrale og anvendes på en måte som fremmer likestilling.

All lønnsstatistikk i kommunen skal være kjønnsdelt, slik at det tydelig fremgår hvordan lønnsforholdene er mellom kvinner og menn. Det skal gjennomføres jevnlige analyser av lønnsutviklingen fordelt på kjønn, for å sikre at kommunen arbeider systematisk og kunnskapsbasert med likelønn.

2.4.6 Heltid

Vedtatte prinsipper for heltidskultur og bemanningsplaner skal danne grunnlaget for utvikling av lønnspolitisk virkemidler som stimulerer til større stillingsprosenter og økt bruk av heltidsstillinger.

Dette arbeidet skal ha kontinuerlig fokus i kommunens strategiske prosesser, og inngå som tema i drøftingsmøter mellom partene og i lokale lønnsforhandlinger. Målet er å etablere en heltidskultur som både styrker kvaliteten i tjenestene og gir ansatte forutsigbarhet og utviklingsmuligheter.

2.5 MÅL 2: Rekruttering og utvikling av kompetente ledere og medarbeidere

Hábmera suohkan – Hamarøy kommune legger til grunn at god ledelse handler om gjennomføringskraft, tydelighet i lederrollen, evne til styring og å legge til rette for mestring og motivasjon hos medarbeidere. I tillegg skal ledelse bidra til å bygge en kultur preget av nytenking, læring, godt arbeidsmiljø og høy etisk bevissthet.

2.5.1 Kriterier for vurdering av ledere

Ledere i Hábméra suohkan – Hamarøy kommune vurderes etter følgende kriterier:

- Kompleksitet i stilling og drift
- Oppnådde resultater i forhold til kommunens mål, slik de er fastsatt i lovverk og politiske styringsdokumenter
- Nærværsgrad og håndtering av sykefravær
- Økonomistyring og ressursforvaltning
- Utøvelse av lederskap, herunder:
 - Systematisk arbeid med HMS og internkontroll
 - Bruk og oppfølging av kvalitetssystem
 - Etterlevelse og formidling av kommunens verdier.
 - Etisk refleksjon og ansvarlig medarbeiderskap
 - Gjennomføring av organisatoriske endringer og omstillinger

I tillegg skal faktorer som etterspørsel i arbeidsmarkedet, behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft, samt lønnsnivå og lønnsrelasjoner for ledere med delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, inngå i vurderingsgrunnlaget. Dette er i tråd med Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 3.4.2 og 3.4.3, som gir føringer for lokal lønnsfastsettelse og vurdering av ledere i kommunal sektor.

2.5.2 Lederavtaler og lønnsvurdering

Lederavtaler skal implementeres i hele organisasjonen. Kriteriene for lønnsvurdering i henhold til HTA punkt 3.4.2 og 3.4.3 inngår som en del av kommunens lønnspolitiskplan og skal danne grunnlaget for vurdering av lederlønninger i Hábmera suohkan – Hamarøy kommune.

2.5.3 Medarbeidere: Rekruttering og utvikling

For å sikre god tjenestekvalitet og kontinuitet i kommunens drift, er det avgjørende å tiltrekke, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere. Lønnspolitikken skal derfor støtte opp under kommunens strategiske arbeid med kompetanse og bemanning.

Etterspørsel i arbeidsmarkedet, lokale og nasjonale rekrutteringsutfordringer, samt behovet for å beholde nøkkelkompetanse, skal være sentrale faktorer i den lønnspolitiske utviklingen. Dette innebærer at kommunen må kunne tilby konkurransedyktige betingelser, særlig i stillinger hvor det er vanskelig å rekruttere, eller hvor kompetanse er avgjørende for tjenestekvaliteten.

Lønn skal brukes som et aktivt virkemiddel for å:

- Tiltrekke kvalifiserte søkere i et krevende arbeidsmarked
- Motivere ansatte til faglig utvikling og videre karriere i kommunen
- Belønne kompetanse, ansvar og innsats på en rettferdig og transparent måte
- Skape forutsigbarhet og trygghet for ansatte gjennom tydelige lønnsrammer og utviklingsmuligheter

Kommunens lønnspolitikk skal være i tråd med Hovedtariffavtalen (HTA) og Hovedavtalen, og samtidig gi rom for lokale tilpasninger der det er nødvendig. Lokale forhandlinger skal bygge på vedtatt lønnspolitikk og ta hensyn til kommunens faktiske behov og utfordringer.

3.0 Forholdet til uorganiserte arbeidstakere og arbeidsgivers selvstendige ansvar

3.1 Uorganiserte arbeidstakere

Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett etter hovedavtalen. Likevel plikter kommunen, i tråd med prinsippet om likebehandling og god arbeidsgiverpolitikk, å vurdere lønns- og arbeidsvilkår for uorganiserte på samme måte som for organiserte arbeidstakere.

«I henhold til HA del A § 4 og HTA kap. 4.2.2 skal uorganiserte arbeidstakere gis like muligheter til lønnsutvikling som organiserte, og arbeidsgiver skal på selvstendig grunnlag sikre en årlig vurdering basert på gjeldende lønnspolitisk kriterier.»

3.2 Prinsipper for avlønning av frikjøpte hovedtillitsvalgte

I henhold til Hovedtariffavtalen (HTA) punkt 3.5 skal prinsippene for avlønning av frikjøpte tillitsvalgte drøftes årlig. Drøftingene gjennomføres i tråd med godkjent plan for lokale lønnsforhandlinger i Hábmera suohkan – Hamarøy kommune.

Ved avlønning av hovedtillitsvalgte og hovedverneombud som er frikjøpt i 100 % stilling, skal det legges til grunn at vedkommende ikke skal ha lavere lønn enn det som ville vært tilfelle i den opprinnelige stillingen. Dette inkluderer både faste og variable tillegg, og er i samsvar med HTA punkt 2.3, som slår fast at tillitsvalgte ikke skal tape lønsmessig på å inneha vervet.

Det skal gjennomføres årlige drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene om prinsippene for avlønning. Lønnsvurderingen skal ta hensyn til ansvarsnivå, arbeidsbelastning og lønnsutvikling i sammenlignbare stillingskoder, og sikre en rettferdig og rimelig kompensasjon i tråd med kommunens lønnspolitisk prinsipper.

4.0 PARTSSAMARBEID OG AVTALEVERK SOM RAMME FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

Et velfungerende partssamarbeid er en grunnpilar i kommunesektoren og legger til rette for medbestemmelse, tillit og felles ansvar for utvikling av gode tjenester. Hovedavtalen (HA), inngått mellom Kommunesektorens organisasjon (KS) og arbeidstakerorganisasjonene, utgjør det overordnede rammeverket for dette samarbeidet. Avtalen skal bidra til å sikre gode prosesser mellom partene og regulerer blant annet forhandlingsordningen og medbestemmelsesformer i kommunen.

Lønnspolitikken er et sentralt virkemiddel i dette samarbeidet og skal bidra til å utvikle og styrke kommunesektoren i møte med nye krav og forventninger. Rammebetingelser og samfunnsoppdrag er i stadig endring, og det er gjennom et kontinuerlig fokus på utvikling og tilpasning at kommunen kan møte fremtidens utfordringer. Lønnspolitikken må derfor være dynamisk og forankret i både Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og kommunens egne strategier.

4.1 Hovedtariffavtalen – lønnsforhandlinger

Hovedtariffavtalen (HTA) er en landsomfattende tariffavtale inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene, og gjelder for alle ansatte i faste, forpliktende arbeidsforhold med avtalt arbeidstid. Sammen med Hovedavtalen og kommunens lønnspolitiskplan, danner HTA grunnlaget for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.

I Hábmera suohkan – Hamarøy kommune er det kommunedirektøren som har ansvar for gjennomføring og resultat av de lokale forhandlingene. Resultatet legges frem for formannskapet til orientering. Gjennom dette sikres både politisk forankring og administrativ gjennomføring i tråd med kommunens arbeidsgiverstrategi.

5.0 LOKAL LØNNSFASTSETTELSE

Den lokale lønnsfastsettelsen i Hábmera suohkan – Hamarøy kommune omfatter både lønns plassering ved tilsetning, ved interne opprykk, samt lønns politisk drøftinger og forhandlinger i henhold til Hovedtariffavtalen (HTA). I tillegg har ansatte rett til lønns samtale, slik det fremgår av HTA.

5.1 Lønns plassering ved nye ansettelser

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i tråd med det som er oppgitt i utlysningen, hvor det skal fremgå om lønnen følger tariff eller avtales særskilt. Fastsettelsen skal skje i henhold til bestemmelsene i HTA. Før utlysning skal stillingens ansvars- og funksjonsområde være vurdert, og ved lønnsfastsettelse skal arbeidstakerens kvalifikasjoner vurderes opp mot stillingens innhold. Den ansattes kompetanse og erfaring i forhold til stillingens krav vil være hovedbegrunnelsen for lønns plasseringen.

Ved vurdering av lønn skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, samt den enkelte ansattes kompetanse og ansvar. Lønn ved tilsetning vurderes ut fra en helhetlig vurdering av enhetens behov, herunder kompetansebehov og eventuelle endringer i oppgaver. Det legges vekt på både formell kompetanse som er relevant for stillingen, reell kompetanse og evne til selvstendig arbeid i tråd med stillingsbeskrivelsen, samt grad av lederansvar og myndighet. Tidligere erfaringer og dokumenterte resultater fra tidligere stillinger inngår også i vurderingsgrunnlaget.

6.0 LØNNSFORHANDLING

6.1 Forhandlings kapitler

Hovedtariffavtalens kapitler 3, 4 og 5 regulerer ulike forhold knyttet til lønn og lønnsfastsettelse i kommunal sektor. Hvert andre år gjennomføres det et sentralt hovedoppgjør, mens det året etter gjennomføres et mellomoppgjør. I forbindelse med hovedoppgjøret fastsetter partene sentralt om det skal avsettes en pott til lokale forhandlinger senere samme år, og gir eventuelle føringer for gjennomføringen. Det er viktig å merke seg at det sentrale oppgjøret kun gjelder ansatte som omfattes av kapittel 4. Ansatte som er plassert i kapittel 3 og kapittel 5 omfattes ikke av det sentrale oppgjøret, og deres lønnsutvikling skjer i hovedsak gjennom lokale prosesser.

6.2 Forhandlingsutvalg

Forhandlingsutvalg ledes av kommunedirektøren og består for øvrig av HR-leder og en representant fra lønn, som fungerer som utvalgets sekretær. Kommunalsjefer og enhetsledere tiltrer utvalget ved behov. Utvalget fører forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene innenfor rammene av gjeldende avtaleverk. Unntaket er fastsettelse av lønn for kommunedirektøren, som behandles av et eget utvalg oppnevnt av formannskapet.

6.3 Prosedyrer og verktøy for lokale lønnsforhandlinger

Arbeidsgiver har ansvar for å gjennomføre lønnsvurdering av samtlige ansatte, uavhengig av deres organisasjonstilknytning.

Kun fagorganiserte arbeidstakere har anledning til å fremme krav om lønnsforhandlinger, og slike krav skal fremmes gjennom den arbeidstakerorganisasjonen vedkommende er medlem av. Med mindre partene har avtalt noe annet, skal forhandlingene foregå mellom arbeidsgivers forhandlingsutvalg og den ansattes tillitsvalgte.

Dersom en arbeidstaker er medlem av en organisasjon uten lokal representasjon, kan vedkommende enten la seg representere av en annen lokal tillitsvalgt eller benytte sin organisasjons sentrale ledd.

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg har ansvar for å planlegge og tilrettelegge forhandlingene i samarbeid med de aktuelle organisasjonene.

Det er ikke ønskelig at ansatte forhandler lønn på egne vegne.

6.4 Forhandlingspraksis

Hábmera suohkan – Hamarøy kommune følger vedlegg 3 i Hovedtariffavtalen (HTA): «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk». Formålet med retningslinjene er å sikre gode og ryddige prosesser, slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle og konstruktive forhandlinger.

6.5 Lønnspolitisk drøftingsmøte

Lønnspolitisk drøftingsmøter er hjemlet i Hovedtariffavtalen (HTA) § 3.2.1. Formålet med møtene er å legge til rette for en felles forståelse og et godt grunnlag for de lokale forhandlingene. Følgende temaer skal behandles:

- Grunnlaget for forhandlingene: Sentrale føringer og anbefalinger, samt virkningstidspunkt.
- Lokale føringer: Kommunens egne prioriteringer og strategier.
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger: Evaluering og læringspunkter.
- Lokal lønnspolitikk og kriterier: Prinsipper og vurderingsgrunnlag.
- Lønnspolitisk hensyn: Vurdering av behov for særskilte prioriteringer.
- Gjennomføring av forhandlingene: Framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat.
- Økonomiske rammer: Pottberegning, lønnsstatistikk og øvrige økonomiske forutsetninger.
- Modellvalg: Avklaring om organisasjonene ønsker å benytte hovedsammenslutningsmodellen.

- Tvisteløsning: Enighet om metode ved uenighet.
- Omfang: Hvem som omfattes av forhandlingene.
- Forholdet til uorganiserte: Hvordan disse håndteres i prosessen.

6.6 Fortrolig informasjon og etiske retningslinjer

All informasjon knyttet til de lokale forhandlingene skal håndteres på en ryddig og profesjonell måte, både overfor medarbeidere, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver.

Det gjelder taushetsplikt i forbindelse med forhandlingene. Dette innebærer at vurderinger og opplysninger som fremkommer før, under og etter forhandlingene, ikke skal videreformidles.

Resultatet av forhandlingene kan offentliggjøres før signerte protokoller foreligger, dersom partene er enige om dette.

6.7 Lønnsutviklingssamtaler

Ansatte som ønsker, kan med hjemmel i Hovedtariffavtalen kapittel 3.2.2 be om en lønnsutviklingssamtale. Lønnsutviklingssamtale er en formell samtale mellom en arbeidstaker og deres leder om lønn og lønnsutvikling. Formålet med samtalen er å diskutere hva som er et riktig lønnsnivå for arbeidstakeren, og hvilke tiltak som kan iverksettes for å oppnå bedre lønnsutvikling.

Hovedpunkter i en lønnsutviklingssamtale:

- Kompetanse og ansvar: Vurdering av arbeidstakerens kompetanse og ansvar i jobben.
- Resultatoppnåelse: Diskusjon om arbeidstakerens prestasjon og bidrag til virksomheten.
- Karrieremuligheter: Planlegging av videre karriereutvikling og muligheter for kompetanseheving.
- Lønn: Evaluering av nåværende lønnsnivå og *muligheter* for lønnsøkning.

Lønnsamtalen gir både arbeidsgiver og arbeidstaker mulighet til å ha en åpen dialog om forventninger, mål og utvikling, og kan bidra til å øke motivasjonen og forståelsen mellom partene

6.8 Formidling av resultat av lønnsforhandlingen

Det er HR leder eller forhandlingsleder som orienterer om resultatet, herunder oversikt over lønnsendring og virkningsdato. Hovedtillitsvalgte oppfordres til dialog med sine medlemmer i etterkant av forhandlingen.

7.0 LOKALE FORHANDLINGER – HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA)

Arbeidstakere har anledning til å fremme krav om lønnsforhandlinger dersom de er fagorganiserte, og kravet skal fremmes gjennom arbeidstakerorganisasjonen vedkommende er medlem av. Med mindre partene har avtalt noe annet, skal lønnsforhandlingene foregå mellom arbeidsgivers forhandlingsutvalg og de aktuelle arbeidstakerorganisasjonene.

Tillitsvalgte eller ansatte som tilhører en organisasjon uten lokal representasjon, kan la seg representere av annen lokal tillitsvalgt eller av sin organisasjons sentrale ledd.

Arbeidsgiver er forpliktet til å foreta årlige lønnsvurderinger av samtlige ansatte, uavhengig av organisasjonstilhørighet. Arbeidsgivers forhandlingsutvalg planlegger forhandlingene i samråd med organisasjonene.

Hábmera suokkan – Hamarøy kommune har som prinsipp at ingen forhandler lønn for seg selv.

7.1 Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 – Ledere

Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt, ved tilsetting og gjennom årlige forhandlinger, i tråd med bestemmelsene i HTA. Forhandlingene bør finne sted i perioden 1. mai til 1. oktober hvert år.

7.1.1 HTA kapittel 3.4.1

Strategiske og administrative ledere:

Stillinger:	<ul style="list-style-type: none">• Kommunedirektør• Assisterende kommunedirektør• Kommunalledere
Lønnsfastsettelse og prinsipper:	<ul style="list-style-type: none">• Ledere skal som hovedregel ha høyere lønn enn dem de leder.• Det gis normalt ikke tillegg for etter- og videreutdanning.• Ved konstituering vurderes lønnsnivået individuelt
Forhandlingsrutiner:	<ul style="list-style-type: none">• Gjennomføres én gang per år.• Kommunedirektør og HR-leder leder forhandlingene.• Kommunedirektørens lønn fastsettes av et utvalg nedsatt av formannskapet.
Twisteløsning:	<ul style="list-style-type: none">• Ved uenighet gjelder arbeidsgivers siste tilbud. Tvisten kan ikke ankes.

7.1.2 HTA kapittel 3.4.2

Ledere med delegert ansvar

Stillinger:	<ul style="list-style-type: none">• Økonomisjef• Enhetsledere• Assisterende kommunalsjef• Rektor
Lønnsfastsettelse og prinsipper:	<ul style="list-style-type: none">• Ledere skal som hovedregel ha høyere lønn enn dem de leder.• Det gis normalt ikke tillegg for etter- og videreutdanning.• Ved konstituering vurderes lønnsnivået individuelt.
Forhandlingsrutiner:	<ul style="list-style-type: none">• Gjennomføres én gang per år.• Forhandlingene ledes av HR-leder på vegne av kommunedirektøren.
Twisteløsning:	<ul style="list-style-type: none">• Ved uenighet avgjøres tvisten av lokal nemnd (jf. HA del A § 6.2).

7.1.3 HTA kapittel 3.4.3

Faglige og operative ledere:

Stillinger:	<ul style="list-style-type: none">• Ledere med operativt, faglig, økonomisk og personalansvar, for et avgrenset ansvarsområde/enhet.• Avdelingsledere
Lønnsfastsettelse:	<ul style="list-style-type: none">• Lønnsutvikling skjer gjennom årlige forhandlinger.• Etter- og videreutdanning gir normalt ikke grunnlag for tillegg.

7.2 Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4

Tariffestede stillinger:

Kapittel 4 gjelder ansatte med tariffestet lønn. Lønnsutvikling skjer gjennom sentrale og lokale forhandlinger.

Forhandlingsrutiner:

- Forhandlingene følger sentralt fastsatte rammer og frister.
- Kommunedirektør ved HR-leder leder forhandlingene.

Særskilte forhandlinger (HTA 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4):

- Ved vesentlig endret stillingsbeskrivelse
- Ved behov for å beholde/rekruttere ansatte
- Ved fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning

Lokale forhandlinger (HTA 4.A.1):

- En sentralt avtalt pott fordeles lokalt.
- Ved gruppeheving skal samme lønn gis ved nyansettelser i samme gruppe.

Tvisteløsning:

- Ved uenighet gjelder Hovedavtalen del A § 6.2.

7.3 Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 5

Akademiske stillinger:

Gjelder ansatte med høyere akademisk utdanning.

Forhandlingsrutiner:

- Forhandlinger skjer én gang per år, mellom 1. mai og 1. oktober.
- Det kan gis både generelle og individuelle tillegg.

7.4 Lønnsregulering etter HTA 5.2:

- Basert på lønnsutvikling, kommunens økonomi og effektivitetshensyn.
- Tvister kan ankes til formannskapet eller pendelvoldgift.

7.5 Annen regulering (HTA 5.3):

- Ved vesentlig endring i stilling eller behov for rekruttering/**retensjon**.
- Ved uenighet vedtas arbeidsgivers siste tilbud. Tvisten kan ikke ankes.

8.0 ANNEN LØNNSREGULERING

8.1 Frikjøpte tillitsvalgte (HTA kapittel 3):

- Lønnsutvikling gjennom sentrale forhandlinger og lokale drøftinger.

8.2 Ufaglærte, fagarbeidere og ansatte med høyskoleutdanning (HTA 4.2.1):

- Lønnsutvikling via sentrale forhandlinger og lokale forhandlinger hvert annet år.

8.3 Akademikere og rådgivere (HTA 5.1):

- Lønn reguleres lokalt årlig.

8.34 Situasjoner som kan gi grunnlag for annen lønnsregulering:

- HTA 3.3.2: Endret stilling, rekrutteringsbehov eller spesielle forhold
- HTA 4.2.2: Endret organisering eller ansvar
- HTA 4.2.3: Retensjons- og rekrutteringsbehov
- HTA 4.2.4: Fullført etter-/videreutdanning
- HTA 5.2 og 5.3: Endring i arbeidsoppgaver eller for å sikre kritisk kompetanse

9.0 VURDERINGSGRUNNLAG OG LØNNSPOLITIKK

9.1 Vurderingsgrunnlag ved lokale lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger skal sikre lønnsutvikling for ansatte som kun har lokal lønnsdannelse, og justere lønns plasseringen der lokale forhold tilsier det, også for grupper med sentral lønnsdannelse. Hábméra suohkan – Hamarøy kommune følger den økonomiske rammen som avtales mellom de sentrale tariffpartene.

Forhandlingene skal baseres på blant annet:

- Arbeidsmarkedssituasjonen
- Kommunens økonomiske rammer
- Lønnsutvikling i tariffområdet

Kapitlene vurderes etter ulike kriterier:

9.1.1 Kapittel 3.4.1 og 3.4.2 – Ledere:

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

9.1.2 Kapittel 3.4.3 – Avdelingsledere/ Faglige/operative ledere:

- Endret ansvarsområde
- Oppnådde resultater i enheten
- Lederskap og organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kompetanse
- Realkompetanse og formell kompetanse

9.1.3 Kapittel 4 – Tariffestede stillinger:

- Rekrutteringsbehov, ansvar og kompleksitet
- Kompetanse og stillingens innhold
- Ledere skal som hovedregel ha høyere lønn enn dem de leder (jf. HTA)

9.1.4 Kapittel 5 – Akademiske stillinger:

- Rekrutteringsbehov
- Stillingskompleksitet, fagutøvelse og ansvar
- Realkompetanse og utdanning

9.2 Lønns- og ansiennitetsbetingelser

Ved ansettelse fastsettes lønnsansiennitet i tråd med HTA § 12. For ansatte i:

- Kap. 4.2.1: Lønn etter utdanning og ansiennitet (lokal/sentral lønnsstige)
- Kap. 3 og 5: Personlig lønn ut fra utdanning, erfaring og sammenlignbare stillinger

Ved intern rekruttering videreføres tidligere ansiennitetsgrunnlag

Se rutine:

- [B4- Regler for ansiennitetsberegning - Compilo](#)

9.3 Garantilønn og personlig lønn

- Kap. 4: Garantilønn i henhold til HTA (for ansatte som ikke er personlig plassert)
- Kap. 3 og 5: Personlig plassert lønn uten tariffbestemt garantilønn

9.4 Kompensasjon for ledere unntatt fra overtidsbestemmelser

Ledere etter kap. 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3, som er unntatt fra overtidsbestemmelsene, tilstås 10

kompensasjonsdager per år etter konkret vurdering. Bruk av disse dagene avtales med nærmeste leder.

9.5 Stedfortredertjeneste og konstituering

I henhold til HTA § 13.1 har ansatte plikt til å utføre stedfortredertjeneste.

Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling:

- Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere stilling, og der arbeidstaker utøver fullt ansvar, gis lønn i tråd med stillingens nivå fra første dag. Jf. HTA § 13.1.
- Ved delvis ansvar kan det avtales godtgjøring etter drøfting med tillitsvalgte.

Ferievikariat:

- Stedfortredertillegg gis ikke ved ordinært ferievikariat.

Konstituering:

- Ved midlertidig tilsetning i høyere stilling gis opprykks lønn fra første dag.
- Ved forventet fravær over én måned skal konstituering normalt benyttes.

9.6 Etter- og videreutdanning

Uttelling for etter- og videreutdanning forutsetter forhåndsavtale med arbeidsgiver. Ved kompetanseplaner gjelder både plan og avtale.

Kriterier for lønnsuttelling:

- Utdanningen er relevant for stillingen
- Den er ønsket eller etterspurt av arbeidsgiver
- Kompetansen benyttes i stillingen
- Det gis ikke dobbeltuttelling for samme kompetanse

Realkompetanse dokumenteres med attester, kursbevis, referanser m.m.

9.7 Uttelling og virkningstidspunkt for kompetanse

For ansatte i kapittel 4 gjelder følgende satser for lønnsuttelling ved relevant videreutdanning på høyskolenivå:

KOMPETANSE	STUDIEPOENG	BELØP	VIRKNINGSTIDSPUNT
Relevant videreutdanning på høyskolenivå	60	30000,-	Utdanning i vårsemestret fra 1.8, og for høstsemestret fra 01.01. Det forutsetter framlagt dokumentasjon til arbeidsgiver så snart den foreligger.
	45	20000,-	
	30	15000,-	
	15	10000,-	

Dette gjelder for ansatte etter HTA kap.4.

Virkningstidspunkt:

- For utdanning gjennomført i vårsemesteret: fra 1. august
- For utdanning gjennomført i høstsemesteret: fra 1. januar

Dokumentasjon skal leveres arbeidsgiver så snart den foreligger. Undervisningspersonell som gjennomfører videreutdanning, følger opprykk i tråd med HTA og fagstige.

Når det gjelder undervisningspersonell som tar videreutdanning gir dette uttelling i tråd med opprykk på fagstigen i HTA.

9.8 Lønn for studenter

Universitets- og høyskole-studenter som arbeider som tilkallingsvikarer, sommervikarer eller tilsvarende, avlønnes slik:

- Etter 60 studiepoeng: begynnerlønn som tilsvarer lønn på fagarbeider nivå.
- Etter 120 studiepoeng: kr 20 000 over begynnerlønn tilsvarende lønn på fagarbeider nivå.

9.9 Omplussing og overgang til annen stilling

9.9.1 Omplussing grunnet sykdom eller organisasjonsendringer:

Ved omplussing som følge av sykdom, skade, omorganisering eller andre forhold som ikke skyldes arbeidstakerens egne forhold, beholdes nåværende lønnsplussing som en personlig ordning, jf. HTA kap. 1 § 3.4.1. Det må likevel regnes med en svakere lønnsutvikling over tid.

9.9.2 Frivillig overgang til annen stilling i kommunen

Ved overgang etter søknad til en annen stilling gis ny lønn basert på stillingens ansvar og innhold, med mindre det er snakk om tilsvarende stilling. Ved overgang til lavere lønnet stilling som del av avtale med kommunen, kan arbeidstaker som personlig ordning beholde sin tidligere lønn, jf. HTA kap. 1 § 3.4.2. Det må likevel regnes med svakere lønnsutvikling.

Funksjonstillegg bortfaller dersom arbeidstaker går over i en stilling der den aktuelle funksjonen ikke lenger utøves. Dette gjelder også ved frivillig overgang eller som følge av organisasjonsendring, og er i tråd med HTAs bestemmelser om midlertidige og funksjonsbaserte tillegg.

9.10 NOKUT-godkjenning av utdanning

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) fører tilsyn med og utvikler kvaliteten på norske utdanninger, og godkjenner utenlandsk utdanning for bruk i Norge. Utdanning i Hábmera suohkan-Hamarøy kommune skal i hovedsak være NOKUT-godkjent. Kommune forutsetter at alle ansatte forhånds søker om NOKUT godkjenning på utenlandske vitnemål. Det anbefales at utdanning fra utlandet oversettes og vurderes av UDIR.

9.11 Funksjonstillegg og særskilte oppgaver

Hábmera suohkan – Hamarøy kommune kan tildele lønnstillegg for:

- Særskilte funksjoner
- Komplekse eller omfattende oppgaver
- Behov for å beholde nøkkelkompetanse

Funksjonstillegg

En funksjon defineres som en ekstraordinær oppgave eller et særskilt ansvar som tildeles en ansatt.

Tillegget følger den personen som til enhver tid innehar funksjonen. Når funksjonen bortfaller, opphører også tillegget, i henhold til tariffavtalen.

Opprettelse av funksjonstillegg skjer gjennom forhandlinger mellom partene. Dersom enighet ikke oppnås, gjelder arbeidsgivers avgjørelse. jf. Hovedavtalen og HTA

9.12 Beholde, rekruttering og kompetansebehov

Hábmera suohkan – Hamarøy kommune fører en lønnspolitikk som skal støtte kommunens evne til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft. Målet nås både gjennom tiltrekking av nye arbeidstakere og ved å utvikle kompetansen hos ansatte. Rekrutteringsutfordringer skyldes både lønnsnivå og strukturell mangel på enkelte yrkesgrupper.

Kommunen har særlig behov innen helse- og oppvekstsektoren. Per dags dato gjelder dette:

- Sykepleiere og ansatte med treårig helsefaglig utdanning
- Helsefagarbeidere, helsefagarbeidere og helsesekretærer
- Barnehagelærere, pedagogiske ledere og samisklærere
- Undervisningspersonell og barne- og ungdomsarbeidere

9.13 Personligtillegg

Personlige tillegg reguleres gjennom:

Hovedtariffavtalen i KS (HTA), Lokal lønnspolitikk, Særavtaler og protokoller fra lønnsoppgjør.

HTA i KS åpner for individuelle tillegg som en del av lokale forhandlinger, og det er vanlig å bruke slike tillegg for å belønne kompetanse, ansvar eller innsats.

Personlige tillegg forhandles i samråd med HR, det utarbeides protokoll på resultat med begrunnelse.

Kompetanse og utdanning

Tillegg for relevant kompetanse, spesialkompetanse eller sertifiseringer som ikke gir uttelling.

Erfaring og ansiennitet

Lang erfaring i yrket eller i virksomheten kan gi grunnlag for et tillegg.

Arbeidsoppgaver og ansvar

Hvis du har utvidet ansvar, som lederansvar, prosjektledelse eller spesialoppgaver.

Resultater og innsats

Ekstraordinær innsats, gode resultater eller måloppnåelse kan belønnes med tillegg.

Rekruttering og retensjon

Tillegg for å tiltrekke eller beholde nøkkelpersonell.

Lokale forhandlinger

Personlige tillegg kan også være resultat av lokale lønnsforhandlinger, ofte i samarbeid med fagforeninger.

9.14 Beholdertillegg (vedlegg 3) benyttes som et tiltak for å:

- Rekruttere ansatte med etterspurt kompetanse (jf. HTA kap. 4.2.3)
- Beholde ansatte i stillinger med vedvarende rekrutteringsutfordringer

Innføring og vilkår:

- Tilleggsordningen gjelder fra 1. januar 2023 og innføres over to år.
- Tillegget gjennomgås årlig per 1. januar.
- Arbeidstaker må være fast ansatt i minimum 80 % stilling.
- Første tillegg gis året etter fullført ett års ansettelse.
- Ansiennitet beregnes fra 1. januar 2020 basert på sammenhengende ansettelse i kommunen.

Behandling: Tillegget utbetales som et årlig bonuspåslag:

- Det legges på toppen av årslønn
- Det er pensjonsgivende og feriepengerberettiget
- Det inngår ikke i beregning av overtid

9.15 Andre godtgjørelser

Flyttegodtgjørelse:

Kommunen har som hovedregel ingen generell ordning for flyttegodtgjørelse. I helt særskilte tilfeller, der det foreligger betydelige rekrutteringsutfordringer, kan det som et rekrutteringstiltak inngås særavtale omflyttegodtgjørelse.

- Flyttegodtgjørelse kan kun gis til å dekke dokumenterte utgifter som er direkte knyttet til selve flyttingen
- Ordningen er ikke tilbakevirkende og kan kun benyttes etter at særavtale er inngått.
- Ingen ledere kan selv innvilge eller love flyttegodtgjørelse.

Ansvar og beslutning

- HR har det overordnede ansvaret for forvaltning av ordningen

- Kun HR behandler søknader, vurdere om kriteriene er oppfylt, og fatter beslutning om innvilgelse eller avslag
- Eventuelle særavtaler om flyttegodtgjørelse skal dokumenteres skriftlig og arkiveres i personalmappen

Bolig:

Kommunen dekker ikke utgifter knyttet til bolig, men kan være behjelpelig med å formidle kontakter til kandidater som skal bosette seg i kommune.

9.15 Livsfasetilpasninger og seniorpolitikk

Hábmera suohkan – Hamarøy kommune har en grunnleggende holdning om at seniorer er en verdifull ressurs. Deres kompetanse, erfaring og engasjement er viktig for kvaliteten i tjenestene og for utviklingen av organisasjonen. Kommunen anerkjenner at ansatte lærer og utvikler seg gjennom hele yrkeslivet, og har derfor integrert seniorpolitikk som en naturlig del av personalpolitikken.

Tilrettelegging og rettigheter:

Tilpasset stillingsstørrelse:

Alle ansatte har rett til å søke om tilpasning av arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2. Dette kan bidra til bedre balanse mellom arbeid og privatliv i ulike livsfaser.

Redusert arbeidstid for seniorer:

I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) har arbeidstakere som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre velferdsgrunner har behov for det, rett til redusert arbeidstid – forutsatt at dette ikke medfører vesentlig ulempe for virksomheten.

Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid.

Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid ved ledige stillinger med tilsvarende oppgaver.

Ekstra ferie for ansatte over 60 år:

I henhold til ferieloven § 5-2 har arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret rett til én ekstra ferieuke (6 virkedager). Dersom ekstraferien deles opp, har arbeidstaker rett til fri tilsvarende antall arbeidsdager som normalt inngår i en uke.

10.0 Implementering, oppfølging og revisjon

Lønnspolitiskplan evalueres etter hvert hovedtariffoppgjør og etter gjennomført lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver har ansvar for at dette følges opp. Planen behandles i

Administrasjonsutvalget og vedtas av Kommunestyret. Planen skal revideres hvert 4. år (følger Kommunestyreperioden).

For å sikre at planen anvendes korrekt og gir ønsket effekt, gjelder følgende retningslinjer:

- **Implementering:** Kommunalsjefer og ledere har ansvar for å gjøre planen kjent i sin enhet.
- **Opplæring:** Planen gjennomgås i lederopplæring og ved nytilsetting av ledere.
- **Oppfølging:** Lønnsfastsettelse og forhandlinger dokumenteres og evalueres årlig.
- **Revisjon:** Planen skal revideres minimum hvert 4. år eller ved større endringer i lov- og avtaleverk. Tillitsvalgte skal involveres i revisjonsprosessen.

Vedlegg 1 - LEDERLØNN

Håbmera suohkan- Hamarøy kommune opplever som arbeidsgiver at man i en del tilfeller får en utilsiktet liten differanse i lønn mellom leder og ansatt. For å synliggjøre lederansvaret også lønnsmessig har vi følgende ledertillegg for ledere ansatt i HTA kap 3.

Ledertillegg inndeles i 3 nivå som samsvarer med HTA sin inndeling

HTA kap.3	Stilling	Ledertillegg
3.4.1	Kommunalledere og assisterende kommunedirektør, stillingskode 9440	50000,-
3.4.2	Ass. Kommunalleder/Ledere/enhetsledere/ rektorer/ styrere, Stillingskode 9451	30000,-
3.4.3	Avdelingsledere og assisterende rektor	15000,-

** Håbmera suohkan- Hamarøy kommune er det praksis at avdelingsleder må inneha minimum personalansvar for å plasseres i kap. 3.4.3*

Vurderinger i lokale forhandlinger basert på kriterier i forhold til hvordan leder:

- Kompleksitet i stilling og drift
- Oppnådde resultater i forhold til kommunens mål, slik de er fastsatt i lovverk og politiske styringsdokumenter
- Nærværsgrad og håndtering av sykefravær
- Økonomistyring og ressursforvaltning
- Utøvelse av lederskap, herunder:
 - Systematisk arbeid med HMS og internkontroll
 - Bruk og oppfølging av kvalitetssystem
 - Etterlevelse og formidling av kommunens verdier.
 - Etisk refleksjon og ansvarlig medarbeiderskap
 - Gjennomføring av organisatoriske endringer og omstillinger

Det tas utgangspunkt i lønnsnivået for denne gruppen har ansvar for, kontrollspenn og faglig kompleksitet. Ledere som omfattes av kapittel 3 inngår lederavtaler med sine leder. Lederavtalen viser hvilke rammebetingelser, krav og kvalitetsstandard som skal gjelde for leder og hvilke utviklingsoppgaver som den enkelte leder forventes å gjennomføre. Avtalen skal bidra til å avklare forventinger og resultat

Vedlegg 2 – BEHOLDERTILLEGG

Beløp for ansiennitetsbasert tillegg (jf. HTA kap. 4.2.3)

A. For ansatte med minimum treårig høyskoleutdanning og samisklærere:

ÅR ANSATT	LØNNSTILLEGG
1 ÅR	6000,-
2 ÅR	12000,-
3 ÅR	18000,-
4 ÅR	24000,-
5 ÅR	30000,-
6 ÅR	36000,-
7 ÅR	42000,-
8 ÅR	48000,-
9 ÅR	54000,-
10 ÅR	60000,-

B. For helsefagarbeidere, hjelpepleiere og helsesekretærer gis følgende tillegg:

ÅR ANSATT	LØNNSTILLEGG
1 ÅR	4000,-
2 ÅR	8000,-
3 ÅR	12000,-
4 ÅR	16000,-
5 ÅR	20000,-
6 ÅR	24000,-
7 ÅR	28000,-
8 ÅR	32000,-
9 ÅR	36000,-
10 ÅR	40000,-

Det gis altså kr. 4000,- år man er ansatt, maks 40000,-. Dette legges på topp av garantilønn.

Merk: Det gjøres vurdering av hvilke stillingsgrupper som skal omfattes ved revidering av planen hvert fjerde år. Eventuell utfasing skjer gradvis over to år.

Vedlegg 3 – FUNKSJONSTILLEGG

Håbmera suohkan- Hamarøy kommune har pr i dag følgende funksjonstillegg:

Funksjon	Beløp	Kommentar
Hovedverneombud	5000,- pr. år	
Verneombud	2000,- pr. år	
Frikjøpt hovedtillitsvalgte	10 000,- pr. år	
Pedagogisk leder	35 350,- pr. år	
Kontaktlærer	35 350,- pr. år	
Rådgiver 1	12000,- pr. år	
IKT	4800,- pr. år	
Veileder lærlinger	5000,- pr år	
Mat og helse	6400,- pr. år	
Kunst- og håndverk/ duodje	6400,- pr. år	
SU- team	4800,- pr. år	
Medisindelegering	5000,- pr. år	
sykepleiekoordinator helse	20000,- pr år	
Barnekoordinator	25000,- pr. år	

Vedlegg 4 - Rekrutteringstiltak for sykepleiere og jordmødre

Formål: Tiltakene skal bidra til å rekruttere og beholde sykepleiere og jordmødre i Hábméra suohkan – Hamarøy kommune gjennom økonomiske insentiver, støtteordninger og boligtilbud.

1. Startpakke og bonusordning:

- Nytilsatte sykepleiere og jordmødre tilbys en startpakke på kr 20 000, mot bindingstid på to år.
- Ved forlengelse av bindingstiden med ett år gis en bonus på kr 15 000.
- Det inngås skriftlig avtale om bindingstid. Utbetalingene er skattepliktige.

2. Stipendordning for sykepleierstudenter:

- Stipend på kr 20 000 per studieår.
- Mottakeren forplikter seg til å:
 - Jobbe minimum 10 helger per år
 - Arbeide 5 uker i perioden 1. juli – 15. august
- Avtalen inngås for ett år av gangen. Stipendet er skattepliktig.

3. Utdanningsstipend for jordmorutdanning:

- Kr 30 000 per semester, totalt kr 120 000 inntil fire semestre
- Vilkår:
- Mottaker må være folkeregistrert i Hábméra suohkan – Hamarøy kommune
 - Må arbeide minimum 4 uker per kalenderår i kommunen under utdanningen
 - Bindingsperiode: 2 år etter endt utdanning
- NB: Stipendet er uavhengig av interkommunale avtaler om følgetjeneste
- NB! Dette gjelder kun kommune, kommunen tar ikke ansvar for andre *ikke* kommunale ordninger!

4. Utdanningsstipend for sykepleierutdanning:

- Kr 20 000 per semester, totalt kr 120 000 over seks semestre
- Vilkår:
- Mottaker må være folkeregistrert i kommunen
 - Må jobbe minimum 4 uker per år i kommunen under studietiden
 - Bindingsperiode: 2 år etter endt utdanning

5. Støtte til studiemateriell:

- Gjelder alle faggrupper
- Inntil kr 5000 per kalenderår per student.

6. Boligtilbud:

Det kan tilbys leie av gjennomgangsboliger til ansatte som omfattes av rekrutteringstiltakene. Hvor det er særskilt utfordrende å rekruttere. Tilbudet er tidsavgrenset og vurderes individuelt ut fra behov og tilgjengelighet.

Vedlegg 5 – Begrepsavklaring knyttet til tariff og lønn

Formål: Bidra til felles forståelse av sentrale begreper brukt i lønns- og forhandlingssammenheng i

Hábmera suohkan – Hamarøy kommune.

Begrep	Forklaring
Fredsplikt	Betyr at det ikke er tillatt å iverksette arbeidskamp (f.eks. streik) om forhold som er regulert i en gjeldende tariffavtale.
Funksjonstillegg	Lønnstillegg for å inneha en særskilt funksjon. Tillegget faller bort når funksjonen opphører.
Glidning	Lønnsvekst som skjer utenom det som er avtalt i tariffoppgjøret, f.eks. ved individuelle tillegg eller endret stillingsinnhold.
Garantilønn	Minstelønn fastsatt i Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 4.
Grunnlønn	Summen av garantilønn og eventuelle lokale tillegg.
Hjemmel	Henvisning til relevant lov- eller avtaleverk som gir grunnlag for drøfting eller forhandling.
Hovedavtalen (HA)	Regulerer samarbeidet og forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.
Hovedtariffavtalen (HTA)	Avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om lønns- og arbeidsbetingelser.
Interessetvist	Uenighet om innholdet i en tariffavtale, typisk ved opprettelse eller revisjon.
Kriterier	Faktorer som kan påvirke lønnsutvikling, som stillingens kompleksitet, kompetanse, ansvar, innsats og resultater.
Lokale drøftinger	Gjennomføres mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte med hjemmel i lov eller avtale. Ved uenighet har arbeidsgiver beslutningsmyndighet. Resultatet dokumenteres i referat.
Lokale forhandlinger	Forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i kommunen, med hjemmel i HTA kap. 3, 4 og 5. Resultatet dokumenteres i protokoll.

Lokal nemnd	Tvisteløsningsorgan ved uenighet i lokale forhandlinger. Består av en nøytral leder, én representant fra arbeidsgiver og én fra arbeidstakersiden.
Lokal pott – beregning	Pott til lokale forhandlinger fastsatt sentralt og beregnes lokalt ut fra grunnlønn og faste tillegg, jf. HTA kap. 4.2.
Lokalt tillegg	Lønnstillegg gitt gjennom lokale forhandlinger.
Lønnsfastsettende myndighet	Den som har myndighet til å fastsette lønn, vanligvis kommunedirektør eller HR-sjef.
Lønnsnemnd/Voldgift	Tvisteløsningsmetode der en nemnd avgjør saken når partene ikke blir enige.
Overheng	Lønnsnivået ved årets slutt sammenlignet med gjennomsnittet for hele året, uttrykt i prosent.
Satsningsområder	Områder arbeidsgiver ønsker å prioritere, f.eks. bestemte stillingstyper eller enheter.
Sentrale forhandlinger	Forhandlinger mellom sentrale parter i arbeidslivet (KS og hovedorganisasjonene).
Totalansvar for virksomhetsledere	Omfatter ansvar for personal, økonomi og faglig drift.
Rammebetingelser	Overordnede føringer gitt gjennom sentrale avtaler som HTA og HA.
Årslønn	Summen av grunnlønn og eventuelle funksjonstillegg.
Årslønnsvekst	Gjennomsnittlig økning i årslønn fra ett år til et annet.

Vedlegg 6 – Rutiner for lokale forhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5

Lokale forhandlinger skal gjennomføres etter vedlegg 3 i HTA – God forhandlingskikk.

Tidspunkt	Hva	Husk
Januar – Mars	Drøfting av årlige satsingsområder mellom kommunedirektør, HR og ledere	HTV-møte + ledere
Januar – Juni	Gjennomgang og kvalitetssikring av personaldata av kommunalsjefer og enhetsledere	Frist: 1. juni. Kontroller utdanningskoder, stilling, tillegg, enhet og korrekt regnskapsføring
Juni – September	Arbeidsgiver avholder drøftingsmøte for kap. 3, 4 og 5	Tema: evaluering, målgruppe, lokal politikk, kriterier, lønnsstatistikk, rutiner og beregningsutvalg
Høst	Innsending av krav til arbeidstakerorganisasjonene	Individuelle krav etter drøftede kriterier. Vurderingsskjema benyttes
September/oktober	Arbeidsgiver fremmer første tilbud og fremlegger tidsplan. Forhandlingene gjennomføre	Skriftlige krav og tilbud. Kvalitetssikring og gjensidig kontroll (kap. 4)
Etter forhandling	Signering av protokoll når hele potten er fordelt	Informasjon til tillitsvalgte og ansatte. Protokollen er offentlig iht. Offentlighetsloven

Vedlegg 7 - Kravskjema

Lønnskrav - Arbeidstaker

Søker	1.Søker		
	Navn:		
	Adr/Postnr/ Poststed:		
	E-postadresse:		
	Mobil- / Telefon:		

Arbeid	2. Arbeidsforhold			
	Avdeling / Tjenestested:			
	Stillingsbenevnelse:		Ansattnummer:	
	Ansatt år:		Stillingskode:	
	Årslønn i 100 % stilling:		Stillingsstørrelse:	
	Organisert i fagforening:			

Lønns- krav	3. Krav om endret lønn / stilling			
	Stillingsbenevnelse		Stillingskode:	
	Årslønn i 100 % stilling:		Stillingsstørrelse:	
	Begrunnelse for kravet: Nedenfor er de lønnspolitiske kriteriene i kommunen listet opp. Sett kryss ved ett eller flere og grunngi kravet.			
	KRITERIUM	SETT KRYSS	BEGRUNNELSE (Ved langfattet begrunnelse, fyll på eget ark)	
	1. Ansvar og oppgaver			
	2. Kompetanse			
	3. Innsats og resultater			
	4. Markeds- og rekrutterings-situasjonen			
	5. Likelønn			
6. Seniortillegg				
STED / DATO		SIGNATUR		
KRAVSKJEMA SENDES TIL DEN LOKALE TILLITSVALGTE				

Krav ihht. HTA kap. _____ Prioritet nr:

(fylles ut av fagforeningene)

Sign. Fagforening

Vedlegg 8 - Veiledning for gjennomføring av lønnsamtale

Formålet med samtalen er å diskutere hva som er et riktig lønnsnivå for arbeidstakeren, og hvilke tiltak som kan iverksettes for å oppnå bedre lønnsutvikling. Lønnsamtalen gir både arbeidsgiver og arbeidstaker mulighet til å ha en åpen dialog om forventninger, mål og utvikling, og kan bidra til å øke motivasjonen og forståelsen mellom partene. Samtalen skal være forberedt av begge parter, og gjennomføres i en åpen og konstruktiv tone.

Forberedelse:

- Spørsmålene nedenfor er rettet til arbeidstakeren, men lederen skal også forberede seg og kunne gi tilbakemelding på hvert punkt.
- Spørsmålene kan tilpasses den enkelte arbeidstakers arbeidssituasjon.
- Arbeidstaker skal få anledning til å forberede seg, og skal på forhånd informeres om hvilke temaer lederen ønsker å ta opp.
- Det skal føres referat fra samtalen. Referatet arkiveres i arbeidstakers personalmappe.

Hovedpunkter i en lønnsutviklingsamtale:

Kompetanse og ansvar: Vurdering av arbeidstakerens kompetanse og ansvar i jobben.

Resultatoppnåelse: Diskusjon om arbeidstakerens prestasjoner og bidrag til virksomheten.

Karrieremuligheter: Planlegging av videre karriereutvikling og muligheter for kompetanseheving.

Lønn: Evaluering av nåværende lønnsnivå, lønnsutvikling gjennom de to siste lokale lønnsoppgjørene og muligheter for lønnsøkning. *(NB! Lønnsamtalen er ikke en lønnsforhandling)*

Annet: Hvilke endringer har skjedd i arbeidssituasjonen de siste to årene (f.eks. omorganisering, nye oppgaver, utvidet ansvar, verv)? Opplevs det lønsmessige skjevheter i forhold til kjønn eller sammenlignbare stillinger?

Spørsmål til refleksjon og dialog

1. Hva har bidratt til at du har nådd – eller ikke nådd – de individuelle målsettingene du og din leder har satt?
2. Hvordan har du bidratt til å nå virksomhetens overordnede mål?
3. Hvilke initiativ har du tatt for å forbedre arbeidsformer eller løse oppgaver mer effektivt?
4. Leverer du oppgaver innen avtalte tidsfrister?
5. Hvordan vurderer du kvaliteten på arbeidet du utfører?
6. Hvilket ansvar mener du selv du har for å oppnå en positiv lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger?
7. Hvordan kan arbeidsgiver legge til rette for at du får en positiv lønnsutvikling?
8. Er det andre forhold du ønsker å ta opp i denne samtalen?

Vedtatt av	Gjelder for	Revideres innen	Ansvarlig
	2025-2027	September 2027	HR-leder