Sortland kommune

Lønnspolitisk plan

Vedtatt av ADMU 24.05. 2024
Administrativ revidert 15.10.2025



Innhold

1.1.HVORDAN REGULERES LØNN? 4
2.1 BEHOLDE OG REKRUTTERE ANSATTE 5
2.2 FORHANDLINGSLØSNINGER 6
3.1 KOMPETANSETILLEGG 8
4.1 LEDERE 10
4.2 STEDFORTREDERTJENESTE OG KONSTITUERING 10
4.3 SENTRALE OG LOKALE SÆRAVTALER 10
VEDLEGG 1: ÅRSHJUL FOR LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAP. 3, 4 OG 5 11
VEDLEGG 2: TABELL OVER GRUPPEVISE TILLEGG OG FUNKSJONSTILLEGG I KAP. 4 12

Innledning

Lønnspolitisk plan for Sortland kommune er en del av kommunens overordnete arbeidsgiverpolitikk, og er et verktøy for å iverksette kommunens lønnspolitikk. Planen skal legge til rette for at vi er en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser som bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde kompetente arbeidstakere slik av vi kan tilby tjenester av god kvalitet til våre innbyggere.

Lokal lønnspolitisk plan utfyller det sentrale avtaleverket på områder der det anses nødvendig for den lokale lønnsutviklingen. Lokale forhandlinger skal bygge på en vedtatt lokal lønnspolitikk som tar hensyn til og bygger på lokale utfordringer.
Ved endringer i lov- eller avtaleverket går gjeldende hovedtariffavtale i KS-området og til enhver tid gjeldende sentrale særavtaler foran denne planen.

Kap.1 Lokal lønnspolitikk

Sortland kommune har som mål å være en attraktiv arbeidsgiver, og lønnspolitikken er en viktig del av kommunens arbeidsgiverpolitikk. Den skal utøves med utgangspunkt i kommunens samfunnsoppdrag, personellsituasjon og budsjett, og bidra til nødvendige tiltak for å sikre god drift, utvikling og tjenestekvalitet i arbeidet med å nå kommunens mål.

Sortland kommunes lønnspolitikk skal:

- Bidra til å beholde og rekruttere kvalifiserte medarbeidere
- Bygge opp under kommunens mål og utvikling av kommunen som tjenesteyter
- Sikre lønnsfastsetting etter forutsigbare vurderingskriterier som tar utgangspunkt i medarbeidernes oppgaver, ansvar, kompetanse, stillingens kompleksitet og resultatoppnåelse
- Stimulere til relevant kompetanseutvikling
- Fremme og ivareta likestilling og likelønn

Arbeidsgiveres forhandlingsutvalg

- Kommunens forhandlingsutvalg består av kommunalsjef Organisasjon og samskaping som forhandlingsleder og kommunalsjef for området forhandlingen gjelder. Utvalget forhandler med organisasjonene i avtaleverkets forhandlingshjemler, med unntak av lønn til kommunalsjefene og kommunedirektøren som er regulert i HTA 3.4.1.
- Kommunestyret fastsetter lønn for kommunedirektøren. Videre lønnsjusteringer foretas av et arbeidsgiverutvalg oppnevnt av kommunestyret.
- Kommunalsjefene får en årlig lønnsjustering fastsatt av kommunedirektør.
- Lønnsjusteringer skjer generelt i forbindelse med lønnsoppgjør en gang pr. år.

Kommunale foretak

Arbeidstakere i kommunale foretak (KF) omfattes av bestemmelsene i HTA. Kommunale foretak følger Sortland kommunes rutiner og praksis på lønnsområdet.

1.1.Hvordan reguleres lønn?

HTA regulerer de generelle lønns – og stillingsbestemmelser i kapittel 3, 4 og 5. Lokal lønnsdannelse skal baseres på individuelle og stillingsavhengige vurderinger.
Vurderingene knyttes opp til ett eller flere av følgende kriterier:

Generelle tillegg Kap. 3 og 5	Lokal lønnsutvikling skal sikre en generell lønnsmessig utvikling. Generelle tillegg skal være en generell kompensasjon for pris- og lønnsvekst og lønnsvekst i tariffområdet. Tillegget gis som prosenttillegg til alle i den aktuelle forhandlingen.
Oppståtte utilsiktede skjevheter	Vurdering av utilsiktede skjevheter i lønnsnivå /lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse. Tillegg skal som hovedregel ikke jevne ut tidligere gitte individuelle tillegg.
Gruppevis tillegg	Gitt til en gruppe i samme stillingskategori med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og rekrutteringsutfordringer.
Funksjonstillegg	Knyttes mot en funksjon eller bestemte arbeids- og ansvarsområder utover det som er forventet ivaretatt i stillingen. Funksjonstillegget gis for den perioden den ansatte ivaretar funksjonen. Ved opphør av funksjon vil tillegget fjernes med mindre dette er regulert i sentralt avtaleverk. Dette gjelder også ved overgang til annen stilling.
Individuelle tillegg	Ansvar og arbeidsoppgaver utover hva som normalt tillegges for stillingskategorien. Resultatoppnåelse sett i forhold til virksomhetens mål. Forutsetning for dette kriteriet er at arbeidsplassens mål er tydelig kommunisert til alle ansatte, samt at forventningen til de ansattes bidrag er klart definert og kommunisert Bidra til utvikling og forbedring av tjenestene. Omstillings- og endringsevne. Evne til å vise initiativ og å være en positiv ressurs for brukere, arbeidsmiljøet og kolleger.

1.1.1 Ledere

Lønn til ledere reguleres i HTA kapittel 3 basert på en samlet vurdering av stillingens kompleksitet, lederspenn, økonomi og fag. Årlig lønnsvurdering reguleres av kriteriene resultater, utøvelse av lederskap og leveranser.

- **kapittel 3.4.1** gjelder for kommunedirektørens ledergruppe (kommunedirektør og kommunalsjefer)
- **kapittel 3.4.2** gjelder ledere som innehar fullt ut delegert budsjett, økonomi og personalansvar, eks. ass. kommunalsjefer, rektorer, styrere i barnehage, enhetsledere i helse og omsorg, enhetsleder barnevern og enhetsledere på teknisk område
- **kapittel 3.4.3** gjelder ledere som i sin stilling innehar fullt ut delegert budsjett, økonomi eller personalansvar i sin stilling; eks. assisterende rektorer i skole, assisterende styrere i barnehage, avdelingsledere* i barnevern, helse og omsorg, teknisk og i kommunedirektørens stab.
  *I Sortland kommune er det praksis på at avdelingsleder må inneha minimum personalansvar for å plasseres i kap. 3.4.3

Arbeidsledere og fagledere/koordinatorer som ikke har ledelse som grunnpreg i stillingen avlønnes i kapittel 4 eller 5 ut fra fagtilknytning. Fagledere som er delegert vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har

særskilt avlønning ut fra spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold. Tilleggets størrelse vurderes ut fra kompleksitet, delegerte oppgaver, antall ansatte etc.

Kap. 2 Gjennomføring av lønnsforhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommunens økonomi, i tillegg til lønnsutviklingen i KS-området som følger frontfagsmodellen. Lokale forhandlinger skal gjennomføres etter vedlegg 3 i HTA – god forhandlingsskikk.

Lokale lønnspolitiske retningslinjer legges til grunn ved rekruttering. Ved tilsetting fastsettes lønn i henhold til krav spesifisert i utlysningstekst. Vurdering av stillingens funksjons- og ansvarsområde og arbeidstakerens kompetanse legger grunnlaget for lønnsfastsettelse.

Leder med personalansvar i samarbeid med HR, gir lønnstilbud innenfor rammene av de lønnspolitiske retningslinjene. Dersom leder vurderer å gi lønnstilbud utover de lønnspolitiske retningslinjene, skal dette avklares med arbeidsgivers forhandlingsutvalg. Forespørsel sendes forhandlingsleder ved kommunalsjef Organisasjon og samskaping.

2.1 Beholde og rekruttere ansatte

Grupper av ansatte - i de årlige lønnspolitiske drøftingsmøtene skal det drøftes om det er faggrupper som det er særlig vanskelig å beholde eller rekruttere. Tillegg gitt til en stillingsgruppe følger gruppen i tariffperioden.

Beholde enkeltansatte - kriteriet kan benyttes for å beholde medarbeidere med særskilt kompetanse, erfaring eller personlige egenskaper som vil være viktig for kommunen å beholde. Her kan både enkeltansatte via sitt forbund og arbeidsgiver legge inn krav om forhandlinger.

Rekruttere ansatte – ofte stiller arbeidssøkere lønnskrav i forbindelse med nyansettelse. I de tilfeller der kommunen som arbeidsgiver har behov for en kandidat med særskilt kompetanse kan det gis lønnstilbud utover garantilønn i kapittel 4 eller snitt for lønnsnivå i kapittel 3 og 5. Det er arbeidsgivers forhandlingsutvalg som fatter beslutning om størrelse på lønnstilbudet.

Lønn for stillinger i kapittel 3 og 5 forhandles lokalt hver høst.

I kap. 4, er det de sentrale parter som gjennomfører forhandlingen. I sentralt oppgjør kan det avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. Det er partene i tariffområdet som er forhandlingsparter og forbundene har lokalt egne forhandlingsutvalg. På kommunens intranett finnes en oversikt over de lokale fagforeningene og hvem som er hovedtillitsvalgt eller tillitsvalgt i de enkelte forbundene.

Oppsummert i tabell:

HTA	Sentral lønnsdannelse - KS	Lokal lønnsdannelse
Kap. 3 – 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3		Kommunalsjefer Enhetsledere

		Avdelingsledere med personalansvar
Kap. 4 – 4.2 og 4.2.1	Garantilønnstabell Lønnstillegg for ansiennitet	Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
Kap.5 – 5.1		Akademikergruppen, ingeniører og teknisk fagstilling

2.2 Forhandlingsløsninger

Dette delkapittelet beskriver kommunens ulike forhandlingsløsninger, kriterier og hvordan arbeidstaker går frem i de ulike situasjonene.

2.2.1 Forhandlingsløsninger for kap. 3

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

- ivaretar et helhetsperspektiv
- fastsetter tydelige mål og skaper gode resultater
- skaper rammer for godt arbeidsmiljø (HMS)
- sikrer effektiv ressursbruk
- bidrar til videreutvikling av kvalitet
- bidrar til gode relasjoner med interne/eksterne samarbeidspartnere

Det tas utgangspunkt i lønnsnivå for den gruppen leder har ansvar for, kontrollspenn og faglig kompleksitet. Leder som omfattes av kapittel 3 inngår årlig lederavtale med sin 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 forventninger og resultater.

Det er ikke regulert forhandlingsløsninger utover 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 i kap.3 for ledere. Arbeidsgiver kan vurdere omgjøring av stillinger eller alternative lønnsplasseringer når det oppstår eksempelvis;

- endret ansvarsområde
- betydelige organisatoriske endringer

2.2.2 Forhandlingsløsninger for kap. 4 - 4.2.2/4.2.3/4.2.4

Partene lokalt kan uavhengig av det som er beskrevet i tabellen, ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

4.2.2 det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
4.2.3 det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
4.2.4 arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning
* Dette er nærmere beskrevet under avsnittet om kompetansetillegg side

2.2.3 Forhandlingsløsninger for kap. 5

Prinsipper for lønnsfastsettelse Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

> **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 5.1. (det årlige lønnsoppgjøret). Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde, skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

2.2.4 Hvordan fremsette et krav utover de ordinære lønnsforhandlingene

Arbeidstaker kontakter sin fagforening som fremmer kravet til arbeidsgivers forhandlingsutvalg. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.
Arbeidstakere som er uorganisert har ikke egen forhandlingsrett etter avtaleverket, men kan kontakte sin leder som etter egen/arbeidsgivers vurdering fremmer sak til forhandlingsutvalget.

2.2.5 Arbeidstakere i lønnet permisjon

Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnende permisjoner skal gis muligheter gjennom lokale forhandlinger.

2.2.6 Uorganiserte arbeidstakere

Arbeidsgiver skal sikre arbeidstakere uten organisasjonstilknytning en lønnsutvikling. Oversikt over uorganisertes lønnsutvikling fremlegges ved de lokale forhandlingene.

Kap. 3 Bestemmelser særskilt for kap.4

Når det gjelder kap. 4 bygger HTA på et garantilønnssystem. Med dette menes at personer innplassert i de ulike grupper ikke kan tilbys lavere lønn enn det som er sentralt framforhandlet.
Ved tilsetting plasseres ansatte i gruppen det er naturlig ut fra stillingsbeskrivelse og utdanning.

Gruppe A	Stillinger uten særskilt krav om utdanning.	Ansatte som tar fagbrev innenfor relevante fag og som innehar stilling der faget utøves flyttes over i gruppe B fra den 1. i påfølgende måned etter at fagbrevet foreligger, og dokumentasjon er levert arbeidsgiver. Ansatte i gruppe A som tar annen grunnutdanning tilsvarende 3-årig universitet/høyskole blir fortsatt lønnet som assistent hvis de ikke tilsettes i annen stilling.
Gruppe B	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	Ansatte i gruppe B som tar grunnutdanning tilsvarende 3-årig universitet/høyskole blir fortsatt lønnet som fagarbeider hvis de ikke tilsettes i annen stilling.
Gruppe C	Stillinger med krav om høyskoleutdanning	Ansatte i gruppe C som har tatt relevant videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng etter avtale med leder, kan etter søknad til arbeidsgiver flyttes fra gruppe C til D. Dette gjelder også dersom de første 30 studiepoengene av en *helhetlig* videreutdanning er tatt
Gruppe D	Stillinger med krav om	

	høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	tidligere. Dersom de 30 studiepoengene er kompensert tidligere i form av kompetansetillegg, fjernes dette ved flytting i ny gruppe. Flytting til annen gruppe skjer ikke dersom studiepoengene er tatt i et fag som ansees relevant for stillingen, men som likevel ikke kan ansees som en spesialisering i grunnutdanningen.
Gruppe E	Stillinger med krav om mastergrad	Ansatte som tar mastergrad gis særskilt vurdering. Det er stillingens krav til utdanning som bestemmer innplassering i gruppe. Ansatte må dokumentere utdanningen og legge inn sin CV i kompetansemodulen i Visma HRM.

3.1 Kompetansetillegg

Ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert etter- og videreutdanning kan etter forhandlinger etter bestemmelsene i HTA kap. 3.3 og 4.2.4 tilstås kompetansetillegg. Tilleggets størrelse for den enkelte ansatte kan variere i forhold til den relevans videreutdanningen har for stillingen. Det skal være en klar og forutsigbar sammenheng mellom kompetanseutvikling og lønnsutvikling for medarbeidere som tilegner seg videreutdanning som er relevant og nyttig for arbeidsgiver.

Tillegg kan gis for gjennomført videre- og etterutdanning basert på arbeidsgivers gjeldende kompetanseplan for sektor/fagområdet, og som kvalifiserer for økt ansvar og andre oppgaver. Kompetansen må nyttiggjøres i stillingen og medføre en endring i jobbutførelsen. Arbeidsgiver kan også vurdere innplassering i annen stillingskode.

Skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal inngås **før** utdanning påbegynnes.
Kompetansetillegg innvilges ikke dersom skriftlig avtale ikke er inngått på forhånd.
Mal for avtalen finnes i sak- og arkivsystemet. Avtalen skal klargjøre om utdanningen kan;

- få betydning lønnsmessig
- om det skal tilrettelegges for permisjon med eller uten lønn
- om studieavgifter dekkes
- om det avtales bindingstid etter reglene i kommunens overordnede kompetanseplan

Kompetansen skal være dokumentert i kompetansemodulen i Visma HRM og utdanningen må være av minimum 6 måneders varighet (tilsvarende 30 studie/fagskolepoeng). Når det gjelder veilederkompetanse for sykepleiere, se egen tabell for tillegg.

Ved opprykk i lønnsstige etter videreutdanning i HTA kapittel 4, sendes kravet inkludert dokumentasjon, til nærmeste leder. Dersom videreutdanningen gir rett til endring av stillingskode, vil endring av lønn følge ny stillingskode/stillingsgruppe. Hvis den ansatte har fått kompetansetillegg tidligere for deler av utdanningen, vil dette tillegget falle bort ved ny lønnsinnplassering som følge av ny stillingskode/stillingsgruppe.

Kompetansetillegg aktiveres den første i påfølgende måned etter at dokumentasjon på utdanningen foreligger, dersom tariffavtalen ikke har andre reguleringer. I særskilte tilfeller kan kompetansetillegg tilstås i løpet av utdanningen, da etter søknad til nærmeste leder. HR kan kontaktes for veiledning.

Tabell for kompetansetillegg, lønnsramme kapittel 4:

Det henvises til HTA kap.3.3 om kompetanse – læring og utvikling og 4.2.4, merknad. Det gis kompetansetillegg for inntil 120 stp.

Studiepoeng/varighet	30 stp./6 mnd.	60 stp./12 mnd.
Beløp	12.000	24.000

3.1.2 Lønnsplassering for ansatte under utdanning

Ansatte som tar utdanning som sykepleier, vernepleier eller barnehagelærer, gis lønnsplassering som angitt nedenfor. Det er en forutsetning at arbeidstakeren er ansatt i stillingskode 6572 assistent, i en stilling uten særskilt krav til utdanning og innenfor det fagområdet utdanningen gjelder. Arbeidstakere med lang ansiennitet som assistent beholder stillingskode 6572. Dersom utdanningen avbrytes eller bachelorgraden ikke fullføres og bestås, tilbakeføres den ansatte til stillingskode 6572 assistent, fra den påfølgende måneden.

- Gjennomført ett år normert studieløp: Garantilønn som fagarbeider 0 år
- Gjennomført to år normert studieløp: Garantilønn som fagarbeider 6 år

Lærerstudenter skal stå i stillingskode 7960 - lærer uten godkjent utdanning, fram til utdanningen er fullført og endelig vitnemål foreligger. Avlønnes etter garantilønnstabell som fagarbeider. Når man er ferdig med bachelor avlønnes det tilsvarende 3-årig u/h - utdanning. Femte og siste år avlønnes tilsvarende 4 - årlig u/h - utdanning. Ellers vises det til bestemmelser i HTA.
Virkningsdato er 01.08. for eksamen avlagt i vårsemesteret, og 01.01. for eksamen avlagt i høstsemesteret.

3.1.3 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Frikjøpte hovedtillitsvalgte og fellestillitsvalgte omfattes av lønnsbestemmelsene i HTA kapittel 3.5. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger én gang i året.
Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager pr. uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan. Den hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg).

For hovedtillitsvalgte som ikke er innplassert i HTA kap. 3.5 følges lønnsutviklingen i hovedstilling.

Kap. 4 Andre bestemmelser

4.1 Ledere

For ledere som er innvilget kompensasjonsfridager etter HTA kap. 1 § 6 punkt 6.3 som følge av unntak fra overtidsbestemmelsene, gjelder følgende regler for uttak av fridagene:

- Antall dager innvilges pr. kalenderår etter en konkret vurdering av særlig belastning utover ordinær arbeidstid.
- Ved fratreden i stilling eller ved langvarig fravær utover 1 måned, vil uttak av fridager beregnes forholdsmessig ut fra antall innvilgede fridager. Ved for eks. innvilget 10 fridager pr. år: 0,83 dager pr mnd. Hvis fratreden i stilling skjer 1. august vil uttaket beregnes slik: 7 mnd. x 0,83 = 5,83 dager avrundet til 6 dager.
- Hvis innvilgede fridager ikke er avviklet ved fratreden, vil gjenstående dager utbetales ved sluttoppgjøret.

Ledere som omfattes av arbeidstidsbestemmelsene i AML følger «*Retningslinjer for fleksibel arbeidstid*».

4.2 Stedfortredertjeneste og konstituering

Det vises det til HTA kapittel 1 § 13. Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste og § 13.2 regulerer avlønning ved stedfortredertjeneste.

Konstituering i stilling er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Lønn for konstituering er regulert i HTA § 13.4

4.3 Sentrale og lokale særavtaler

For særskilte forhold som gjelder ulike arbeidstakergrupper kan det avtales sentrale generelle særavtaler og sentrale forbundsvise avtaler. Det kan også inngås lokale særavtaler som ikke er sentralt regulert. Inngåelse av slike avtaler er regulert i Hovedavtalen § 4.3 og 4.5.
De lokale særavtalene inngås lokalt kun mellom kommunens forhandlingsutvalg og den enkelte fagorganisasjon.

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

Tidspunkt	Hva
Januar-april	Ledere med personalansvar har ansvar for at data i HRM gjennomgås for å sikre at all informasjon er korrekt. **Frist 1.april hvert år.** Følgende skal kvalitetssikres: Utdanningskoder Stilling, stillingskoder og stillingsprosent Ansiennitet Enhet/avdeling Riktige tillegg Rett postering i regnskapet
Mars – mai	Kommunalsjef for Organisasjon og samskaping drøfter årlige satsingsområder/fokusområder med kommunalsjefer og enhetsledere. Lønnspolitisk plan drøftes og evt. revideres hvert år ved behov.
Mai- juni	Arbeidsgiver innkaller og har ansvar for å avholde og gjennomføre drøftingsmøte for kapittel 3 og 5 (kap.4 dersom det blir lokale forhandlinger). Drøftingsmøtet avholdes når sentrale forhandlinger (hoved- eller mellomoppgjør) er avsluttet. Tema for drøftingsmøte: Grunnlaget for forhandlingene – sentrale føringer og anbefalinger, virkningstidspunkt Lokale føringer Erfaringer fra tidligere forhandlinger Lokal lønnspolitikk og kriterier Lønnspolitiske hensyn, herunder vurderinger om det er grunnlag for spesielle prioriteringer Gjennomføring av forhandlingene, framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat De økonomiske rammer og pottberegning, lønnsstatistikk etc. Hvem som omfattes av forhandlingene Forholdet til uorganiserte
Juni - august	Ansatte sender krav til arbeidstakerorganisasjonene
August	Frist for innsending av individuelt begrunnede krav etter kriterier drøftet i drøftingsmøte. Kravene sendes inn ved at det registreres i Visma HRM sin forhandlingsmodul. Kommunens forhandlingsutvalg vurderer kravene individuelt, ut fra begrunnede kriterier. Ledere leverer begrunnede forslag til lønnsutvikling
September	På bakgrunn av kommunalsjefenes innsamlende vurderinger, og innkomne krav, sender arbeidsgiver ut første tilbud (registreres i Visma HRM forhandlingsmodul) Gjennomføring av forhandlinger. Alle krav og tilbud gis elektronisk. Det skal settes av god nok tid til kvalitetssikring av resultater. Arbeidstakerorganisasjonene skal få mulighet til å føre gjensidig kontroll med resultatet (gjelder kap.4)
Etter forhandlingene	Underskriving av protokoll. Underskriving utstår til hele potten (kap. 4) er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten. Arbeidsgiver informerer tillitsvalgte om resultater og skriver brev til ansatte som har fått medhold. Evaluering

Vedlegg 2: Tabell over gruppevis tillegg og funksjonstillegg i kap. 4

Stillings - gruppe	Yrke	Stillingskode	Gruppevis tillegg	Funksjonstillegg
	Instruktør, lærling			18 000
	Faglig leder, lærling			25 000
Gruppe A	Assistent	6572		10 000 natt
Gruppe B	Fagarbeider	7517	5 000	35 000 natt
	Helsefagarbeider (hjelpepleier)	7076		
	Helsesekretær	7199	11 000	
Gruppe C	Helsesykepleier Inntil 4 års utdanning	6185	25 000	
	Sykepleiere	7174		50 000 natt
	Spesialsykepleier	7523	50 000	
	Vernepleier	6455	25 000	
	Adjunkt/Adjunkt med tillegg	7962 7963	5 000	
	Ped.ledere i bhg, (bhg. lærer)		40 000	
	Barnevernet	6599 6508	Rekruttering Tilleggsansiennitet Innplassering 10 år	
Samfunn	Fagkoordinator			36 540
	Fagkoordinator med delegert økonomiansvar			41 760
	Kompetanse			**Kompetansetillegg**
	Veilederkompetanse gjelder sykepleiere for 10 stp.			10 000
	Skolelederutdanning 30 stp. nyere enn år 2000			10 000
	Barnehageledelse 30.stp Nyere enn år 2000			10 000
	1 og 2 års studenter, helse - og sosialfaglig bakgrunn		Fagarbeiderlønn	
	Demensomsorgens ABC			5 000 pr perm

* Tillegg er satt med utgangspunkt i 100% stilling og justeres etter stillingsstørrelsen