



Lønnspolitisk plan for Grimstad kommune

Revidert 2024



Grimstad

Innhold

1	<i>Innledning</i>	3
2	<i>Mål for lønnspolitikken</i>	3
3	<i>Generelle bestemmelser</i>	4
3.1	Myndighet	4
3.2	Uorganiserte arbeidstakere	4
3.3	Permisjon	4
3.4	Midlertidig ansettelse	4
3.5	Avansement-/ og karrierestillinger	4
3.6	Likestilling og likelønn	4
4	<i>Lønns- og stillingsbestemmelser</i>	4
4.1	Stillingsbestemmelsene i HTA kapittel 3, 4 og 5	5
4.2	Lønns plassering ved ansettelse	5
4.3	Lokale lønnsforhandlinger	6
4.4	Annen lønnsregulering	6
5	<i>Lønnspolitiske kriterier ved lokale lønnsforhandlinger</i>	7
5.1	Generelle tillegg	7
5.2	Strukturelle tillegg	7
5.3	Individuelle tillegg	7
6	<i>Lederlønn</i>	8
	<i>Vedlegg 1 - Retningslinjer ved lokale forhandlinger</i>	9
	<i>Vedlegg 2 - Kompetanseforhandlinger</i>	11
	<i>Vedlegg 3 - Særskilte forhandlinger/Annen lønnsregulering</i>	13
	Særskilte forhandlinger etter HTA 4.2.2	13
	Beholde og rekruttere arbeidstakere HTA 4.2.3	13
	Annen lønnsregulering etter HTA 5.2	14
	<i>Vedlegg 4 - Avansement-/karrierestillinger</i>	15
	<i>Vedlegg 5 - Oversikt over gjeldende funksjonstillegg i Grimstad kommune</i>	17
	<i>Vedlegg 6 - Gjennomføring av lønssamtale</i>	18

1 Innledning

Lønnspolitikken i Grimstad kommune utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved rekruttering, og ved tariffestede lønnsforhandlinger/lønnsreguleringer i tråd med Hovedtariffavtalen (HTA). I henhold til HTA forutsetter lønnsystemet at det skal utarbeides en lokal lønnspolitikk som skal gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Lønnspolitisk plan for Grimstad kommune er et viktig element i kommunens arbeidsgiverpolitikk, og skal bidra til at Grimstad kommune er en attraktiv arbeidsgiver som gjør det mulig å oppfylle vår visjon og nå våre mål, samt understøtte realisering av vedtatte satsingsområder i gjeldende [organisasjonsstrategi](#) og [kommuneplan](#).

Lønnspolitisk plan angir mål for lønnspolitikk, beskrivelse av lønnsystemet og kriterier for lønnsfastsettelse, og skal brukes aktivt i de årlige lokale lønnsforhandlingene i kommunen.

Utøvelse av lønnspolitikken skal skje innenfor rammen av en forsvarlig og økonomisk bærekraftig lønns- og kostnadsutvikling i kommunen, og må ses i sammenheng med de utfordringer som til enhver tid gjelder for Grimstad kommune.

Lønnspolitisk plan for Grimstad kommune er utformet etter drøftinger og samarbeid med de ansattes organisasjoner, og revideres årlig eller etter behov. Bestemmelser som følger av endringer i sentrale avtaler oppdateres fortløpende.

2 Mål for lønnspolitikken

Lokal lønnspolitikk skal bidra til at Grimstad kommune utvikler, beholder og rekrutterer medarbeidere med de kvalifikasjoner som er nødvendige for å ivareta kommunens oppgaver og ansvar.

Lønnspolitikken skal stimulere til at medarbeiderne utvikler sine kunnskaper, holdninger og ferdigheter, og på denne måten bygge opp ny kompetanse for å møte de utfordringene kommunen blir stilt overfor.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel, og det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Grimstad kommunenes lønnspolitikk skal:

- bygge opp under kommunens mål og utvikling av kommunen som tjenesteyter
- sikre at lønnsfastsetting skjer etter kjente og forutsigbare vurderingskriterier som tar utgangspunkt i medarbeidernes oppgaver, ansvar, kompetanse og måten arbeidet blir utført på. Kriteriene skal oppleves forståelige og akseptable
- gi gode retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger
- motivere til mer heltid
- bidra til å fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og sikre likebehandling ved vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi
- motivere til relevant kompetanseutvikling og legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter
- verdsette innsats som bidrar til å fremme kvalitet, service og effektivitet, og som bidrar til økt måloppnåelse

For å lykkes med dette, har Grimstad kommune som mål å kunne føre en konkurransedyktig lønnspolitikk, hvor lønn er ett av flere virkemidler for å utvikle, beholde og rekruttere kvalifiserte medarbeidere og nødvendig kompetanse.

3 Generelle bestemmelser

3.1 Myndighet

Myndighet til å fastsette lønn utover Hovedtariffavtalens minstelønnstabell og lokale rammer om lønnsfastsettelse, er delegert fra kommunedirektør til HR-sjef.

3.2 Uorganiserte arbeidstakere

Arbeidsgiver har en plikt til å påse at alle medarbeidere har en lønnsutvikling uavhengig av fagforeningsmedlemskap. Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett.

3.3 Permisjon

Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger på lik linje med andre fast ansatte. Det samme gjelder ved ulønnet permisjon for å jobbe i en intern midlertidig stilling, for eksempel prosjektstilling, i Grimstad kommune.

3.4 Midlertidig ansettelse

Ved midlertidig ansettelse utover to år skal det også gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger på lik linje med andre fast ansatte.

3.5 Avansement-/ og karrierestillinger

Avansementstillinger er en alternativ karrierevei hvor medarbeidere kan søke avansement og utfordringer uten nødvendigvis å skulle bli ledere.

For å bli innplassert i en avansementsstilling må den ansatte inneha relevant etter- og videreutdanning utover grunnkrav til kompetanse for stillingen. Kompetansen skal være dokumentert, relevant, og nyttiggjort i stillingen.

Innplassering i avansementsstilling avtales i lokale forhandlinger, eller i forhandlinger etter HTA kap. 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, og 5.2.

3.6 Likestilling og likelønn

Grimstad kommune skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og sikre mest mulig lik avlønning, uavhengig av kjønn, basert på kompetanse og funksjon. Det er summen av kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som utgjør den enkeltes kompetanse. Funksjon er definert som myndighet, ansvar og kompleksitet i stillingen. Ved urimelige forskjeller, skal dette tilstrebes rettes opp gjennom lokale forhandlinger.

4 Lønns- og stillingsbestemmelser

Lønns- og stillingsbestemmelser følger HTA og inneholder ulike stillingsgruppers minstelønn, lokale forhandlingsbestemmelser, og stillingskoder med hovedbenevnelse og avansementstilling.

For lederstillinger (kapittel 3.4) og såkalte akademikerstillinger (kapittel 5) fastsettes all lønn lokalt. For øvrige stillinger fastsettes lønn i en kombinasjon mellom sentrale og lokale lønnsforhandlinger. For disse stillingene gjelder en sentralt fastsatt minstelønn som fremgår av HTA.

4.1 Stillingsbestemmelsene i HTA kapittel 3, 4 og 5

- HTA kapittel 3.4.1 gjelder for kommunedirektørens ledergruppe (kommunedirektør og kommunalsjefer)
- HTA kapittel 3.4.2 gjelder for enhetsledere og fagsjefer
- HTA kapittel 3.4.3 gjelder for avdelingsledere
- HTA kapittel 3.5 gjelder for hoved- og fellestillitsvalgte (drøftinger)
- HTA kapittel 4 og 5 gjelder øvrige ansatte, avhengig av hvor stillingene er innplassert

4.2 Lønns plassering ved ansettelse

Ved alle ansettelser er det krav til stillingen, spesifisert ved utlysning, som er avgjørende for plassering i kapittel, lønnsramme og stillingskode.

Lønnsfastsettelse innenfor gitt lønnsramme settes ut ifra en samlet vurdering av stillingens ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse- og den ansattes kvalifikasjoner. I tillegg vil følgende være førende for stillinger innenfor det enkelte kapittel:

Stillinger i kapittel 3: Lønnsfastsettelse i kapittel 3 skjer iht. kommunens PØFI matrise. Se pkt. 6 nedenfor.

Stillinger i kapittel 4: Lønnsfastsettelse i kapittel 4 skjer iht. HTA garantilønnsstabell.

Stillinger i kapittel 5: Lønnsfastsettelse i kapittel 5 skjer ut ifra en samlet vurdering av sammenlignbare stillinger i kommunen og tilsvarende utdanningsnivå i kapittel 4.

Spesielle utfordringer knyttet til å rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere vil i tillegg kunne påvirke stillingens lønnsnivå se pkt. 4.3 nedenfor.

Nyansatte som tiltrer stillingen før 30. april vil være omfattet av årets lokale lønnsforhandlinger. Nyansatte som tiltrer 1. mai eller senere vil ikke bli omfattet av årets lokale forhandlinger. Dersom det foreligger avvik fra dette, skal dette stå i arbeidsavtalen.

4.2.1 Studentstillinger

Gjelder alle aktive studenter på høyskole- og universitet som studerer utdanning som er relevant for stillingen i Grimstad kommune.

- Første års studenter avlønnes som stillinger uten særlig krav om utdanning (657206)
- 2. års studenter* avlønnes som fagarbeiderstilling (husk å beregne ansiennitet på nytt ift. bestemmelsene i HTA § 12) (657207)
- 3. års studenter** avlønnes som fagarbeider med ettårig fagskoleutdanning (657224)
- Medisinstudenter/annen relevant høyere utdanning fortsetter i tabellen for hvert fullført studieår utover 3 år. (stillingskoder 657219, 657220, 657221, 871101).

Lønnsansienniteten følger vanlige ansiennitetsbestemmelser iht. HTA § 12.1 i fellesbestemmelsene på bakgrunn av innlevert dokumentasjon.

* 2. års student defineres når første studieår er gjennomført og bestått

** 3. års student defineres når andre studieår er gjennomført og bestått

4.3 Lokale lønnsforhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til HTA.

Gjennom lokale lønnsforhandlinger, skal det sikres at alle grupper av ansatte gis en naturlig generell lønnsutvikling samtidig som den totale lønnsreguleringen skal gi rom for individuelle vurderinger og tillegg.

Ved lokale forhandlinger skal lønnsreguleringen ta hensyn til lønnsutvikling i tariffområdet og kommunens totale situasjon slik som økonomisk bæreevne og etterspurt kompetanse. Det skal over tid være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA.

Kriterier ved lokale lønnsforhandlinger se [pkt. 5](#).

4.4 Annen lønnsregulering

Det kan gjennomføres lønnsregulering/særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser, for de ulike lønnskapitlene.

For stillingsbestemmelser i kapittel 3 gjelder følgende bestemmelser:

- Det vises til [punkt 6](#) i dette dokumentet om lederlønn
- HTA 3.4

For stillingsbestemmelser i kapittel 4 gjelder følgende bestemmelser:

- HTA 4.2.2 – Særskilte forhandlinger
- HTA 4.2.3 – Beholde og rekruttere arbeidstakere

For stillingsbestemmelser i kapittel 5 gjelder følgende bestemmelser:

- HTA 5.2 – Annen lønnsregulering

Se [vedlegg 3](#) for mer utfyllende informasjon om særskilte forhandlinger og annen lønnsregulering.

Spesielle utfordringer knyttet til å rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere, jfr. HTA kap. 4 pkt. 4.2.3 og kap. 5 pkt. 5.2, skal drøftes og godkjennes av HR sjef. Vurderinger kan gjøres ut ifra ansiennitetsberegning, tilleggsansiennitet, tilleggskompetanse, og erfaring, jfr. [Vedlegg 3 – særskilte forhandlinger/annen lønnsregulering](#). [Skjema for vurdering av lønnskrav](#) fylles ut av leder og oversendes til HR som tar den endelige beslutningen.

4.4.1 Kompetanseforhandlinger

I henhold til HTA pkt. 4.2.4 kan det gjennomføres kompetanseforhandlinger dersom en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Etter-/videreutdanning skal som et minimum være av et halvt/ett års varighet (henholdsvis 30/60stp.).

Det skal være en klar og forutsigbar sammenheng mellom kompetanseutvikling og lønnsutvikling for medarbeidere som tilegner seg etter-/videreutdanning som er relevant og nyttig for kommunen. Videre- og etterutdanning skal være i henhold til kompetanseplan og den enkeltes utviklingsplan. Utgiftsdekning, permisjon ol. skal være i henhold til kommunens retningslinjer for studiepermisjon. Se i Grimstad kommunes personalhåndbok under «permisjonsregler i Grimstad».

Se [vedlegg 2](#) for mer utfyllende informasjon om kompetanseforhandlinger.

5 Lønnspolitiske kriterier ved lokale lønnsforhandlinger

De lønnspolitiske kriteriene ved lokale lønnsforhandlinger skal være objektive, omforent i størst mulig grad, gjort kjent og forstått blant medarbeiderne i Grimstad kommune. Kriteriene skal være stabile over tid, men vektlegging av kriteriene vil variere og bli drøftet i forkant av lokale forhandlinger.

Lokal lønnsdannelse skal baseres på person(individuelle)- og stillingsavhengige vurderinger.

Vurderingene vil knyttes opp til ett eller flere av følgende kriterier:

- Generelle tillegg
- Strukturelle tillegg
- Individuelle tillegg

5.1 Generelle tillegg

Generelle tillegg for stillinger etter HTA kap. 3 og 5, skal sikre lønnsmessig utvikling, og skal gi kompensasjon for:

- pris- og lønnsvekst
- generell lønnsvekst i tariffområdet

Tillegg gis som et krone- eller prosenttillegg til alle i den aktuelle forhandlingen.

5.2 Strukturelle tillegg

Strukturelle tillegg knyttes til oppståtte skjevheter. Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger eller til enkelte ansatte. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse. Strukturelle tillegg skal i utgangspunktet ikke utjevne tidligere gitte individuelle tillegg.

5.2.1 Gruppevis tillegg

Tillegg gitt til en gruppe av medarbeidere innen samme stillingskategori. Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom grupper av stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse.

5.2.2 Funksjonstillegg

Funksjonstillegg knyttes mot funksjonen eller bestemte arbeids- og ansvarsområder utover det som er forventet ivaretatt av grunnlønnen i stillingen. Arbeidstakeren får funksjonslønnen så lenge den innehar den særlige funksjonen. Funksjonstillegg følger stilling og bortfaller dersom arbeidstaker ikke lenger innehar den aktuelle funksjonen. Oversikt over gjeldende funksjonstillegg finnes i [vedlegg 5](#).

5.3 Individuelle tillegg

Individuelle tillegg skal baseres på:

Stillingsansvar og kompleksitet

Ansvar og arbeidsoppgaver utover hva som normalt tillegges for stilling/-kategorien, eks.; spesialoppgaver. Påta seg og/eller aktivt søke ut nye oppgaver og ansvar.

Innsats og resultatoppgaver

Den ansattes:

- innsats- og resultatoppgaver sett i forhold til virksomhetens mål
- samarbeid og kunnskapsdeling. Bidrag til utvikling og forbedring innen egen arbeidsgruppe, avdeling eller enhet, eller på tvers av enheter og tjenestested
- omstillings- og endringsevne
- evne til å vise initiativ og å være en positiv ressurs for brukere, arbeidsmiljøet og kolleger

Kompetanse

Videre- og etterutdanning skal være i henhold til kompetanseplan og den enkeltes utviklingsplan.

Kompetansen skal være dokumentert i kommunens system for kompetansestyring (Dossier) og utdanningen må være av minimum 3 måneders varighet (tilsvarende 15 studie-/fagskolepoeng) ved lokale lønnsforhandlinger i kapittel 3, 4 og 5. Se for øvrig [pkt. 4.4.1](#) om kompetanseforhandlinger.

Beholde

Kriteriet kan benyttes for å beholde medarbeidere med spesiell kompetanse, erfaring eller personlige egenskaper som vil være viktig for kommunen å beholde.

6 Lederlønn

Lønn til ledere i henhold til HTA, kap. 3, baseres på en samlet vurdering av stillingens kompleksitet og ansvar for personell, økonomi, fag og informasjon (PØFI), og lederens håndtering av ansvaret med hensyn til innsats, resultater og leveranser. Arbeidsgiver og organisasjonene har en gjennomgang av PØFI i forkant av innledende drøftingsmøte til lokale lønnsforhandlinger.

- HTA kapittel 3.4.1 gjelder for kommunedirektørens ledergruppe (kommunedirektør og kommunalsjefer)
- HTA kapittel 3.4.2 gjelder for enhetsledere og fagsjefer
- HTA kapittel 3.4.3 gjelder for avdelingsledere
- øvrige ledere plasseres i HTA kapittel 5 eller 4 avhengig av kompetansekrav til stillingen

Individuelle vurderinger ved lokale forhandlinger baseres på kriterier i forhold til hvordan leder:

- ivaretar et helhetsperspektiv
- fastsetter tydelige mål
- skaper gode resultater
- sikrer effektiv ressursbruk
- bidrar til videreutvikling
- bidrar til engasjerte medarbeidere
- bidrar til gode relasjoner med interne/eksterne samarbeidspartnere

Ledere som omfattes av kapittel 3 inngår årlig lederavtale med sin leder. Lederavtalen viser hvilke rammebetingelser, krav og kvalitetsstandarder som skal gjelde for lederen og hvilke utviklingsoppgaver som forventes gjennomført. Avtalen skal bidra til å avklare forventninger og resultater.

Vedlegg 1 - Retningslinjer ved lokale forhandlinger

Formålet med å beskrive retningslinjer er å sikre forutsigbare og gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

Lønnspolitiske drøftinger

Det avholdes ett eller flere årlige lønnspolitiske drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 hvor partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter HTA pkt. 3.4 og 5.2. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøte legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlings sammenslutningsmodellen. I forkant av drøftingsmøtet sender arbeidsgiver ut;

- en oversikt over hva de ønsker å ta opp i drøftingsmøtet
- tallmateriale som viser lønnsutvikling ved de to siste lokale oppgjørene basert på grupper, forhandlingskapitler og kjønn

Størrelsen på lokal pott i HTA kap. 4 fastsettes gjennom de sentrale forhandlinger. Lokal pott utregnes og godkjennes av en partssammensatt gruppe. Utregningen skjer på bakgrunn av et KS – rundskriv som inneholder bestemmelser om hva som skal medregnes og hvilke stillinger dette omfatter.

I drøftingsmøtet tar partene blant annet opp:

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

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.2.1:

- partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter punkt 4.2.1
- partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver
- organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud
- første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott
- tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori
- organisasjonene argumenterer for sine gjestående krav før det gis ytterligere tilbud
- organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter

- underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten

Særskilt for årlige lønnsforhandlinger etter pkt. 3.4 og 5.2:

- første tilbud gis samlet for alle organisasjonene til fastsatt frist
- forhandlingene holdes fortløpende etter fastsatt tidsplan
- organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud. Begge parter skal være tydelige i sin gjenstående argumentasjon under forhandlingene
- ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført
- protokoll underskrives når forhandling med den enkelte organisasjon eller forhandlingssammenslutning er avsluttet

Tvistebehandling:

Valg av tvisteløsning og eventuell oppmann for lokal nemd, jf. Hovedavtalen del A, § 6-2 avtales i drøftingsmøte forut for forhandlingene.

Evaluering av forhandlingene:

Arbeidsgiver kaller inn til evalueringsmøte så snart som mulig etter avholdte forhandlinger.

Vedlegg 2 - Kompetanseforhandlinger

Det gjennomføres årlig to kompetanseforhandlinger, én på våren og én på høsten, i henhold til HTA 4.2.4 og lokale bestemmelser. Virkningstidspunkt for kompetanseforhandlingene er 1. januar for høstsemesteret og 1. august for vårsemesteret.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av kompetanseforhandlingene; det er arbeidsgiver som innkaller tillitsvalgte til forhandlingsmøter.

Hvem gjelder forhandlingene for?

Forhandlingene gjelder for fast ansatte som er organisert gjennom en fagforening.

Hva er kriteriene for å melde inn krav til kompetanseforhandlinger?

Etter- /videreutdanning skal som et minimum være av et halvt/ett års varighet (henholdsvis 30/60stp.) og bør være i henhold til kompetanseplan og den enkeltes utviklingsplan. Den tilegnede kompetansen må nyttiggjøres i stillingen slik at arbeids- og ansvarsområdet er endret.

Det skal inngås en [skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker](#) før utdanning påbegynnes, eventuelt ved ansettelse hvis utdannelsen allerede er påbegynt. Avtalen skal klargjøre om utdanningen kan få betydning lønnsmessig, om det tilrettelegges for permisjon med eller uten lønn eller om studieutgifter dekkes. Utgiftsdekning, permisjon o.l. skal være i henhold til kommunens retningslinjer for studiepermisjon. Se i Grimstad kommunes personalhåndbok under «[Grimstad kommunes permisjonsreglement](#)».

Kompetansen skal være dokumentert i kommunens system for kompetansestyring (Dossier), og være godkjent av leder. Kompetansehevingen dokumenteres med signert karakterutskrift eller vitnemål.

Hvordan meldes krav til kompetanseforhandlinger inn?

Etter fullført etter-/videreutdanning fremmer den ansatte sitt krav via sin fagforening. Når kravet fremmes, må det inneholde følgende:

- vise til gjennomført relevant etter-/videreutdanning, og tydelig vise til om kravet gjelder henholdsvis 30/60stp.
- redegjøre for hvordan kompetansen nyttiggjøres i stillingen
- bekrefte at den ansatte har lastet opp gyldig dokumentasjon i kommunens kompetansesystem (for tiden Dossier) og at det er godkjent av leder

Annen kompetanse som ikke faller inn under bestemmelsen i HTA 4.2.4 eller ovenstående kriterier må eventuelt fremmes til leder i den årlige lønnsamtalen (se [vedlegg 6](#)) og eventuelt inkluderes i de ordinære lokale lønnsforhandlinger.

Resultat av forhandlingene

Kompetansetillegg vil bli lagt til i arbeidstakers årslønn; det vil ikke være et separat tillegg. I forhandlingene kan også eventuell innplassering i annen stillingskode eller i avansementstilling vurderes. Det forutsettes da at det ikke tidligere har vært fremsendt krav om særskilte forhandlinger på samme grunnlag. Lokale tillegg som er gitt i forbindelse med kompetanseheving og som gir grunnlag for innplassering i ny lønnsgruppe skal ikke videreføres på toppen av ny garantilønn.

Arbeidsgiver informerer arbeidstaker som har fremsatt krav og vedkommendes personalleder om resultatet av forhandlingene.

Dersom partene ikke kommer til enighet ved forhandlingene vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Dokumentasjon

Resultatet av kompetanseforhandlingene arkiveres i den ansattes personalmappe i arkivsystemet (Public 360).

Evaluering av forhandlingene

Arbeidsgiver kaller inn til evalueringsmøte så snart som mulig etter avholdte forhandlinger.

Vedlegg 3 - Særskilte forhandlinger/Annen lønnsregulering

Hovedtariffavtalen skiller mellom i hvilke tilfeller partene skal forhandle, og i hvilke tilfeller de skal drøftes. Dette avhenger av hvilket kapittel stillingen er innplassert i. I oversikten under kan du lese om hvilke regler som gjelder for de ulike kapitlene.

For stillingsbestemmelser i kapittel 4 gjelder følgende bestemmelser:

Særskilte forhandlinger etter HTA 4.2.2

Hvem gjelder forhandlingene for?

Særskilte forhandlinger gjelder for arbeidstakere som er organisert gjennom en fagforening.

Hva er kriteriene for å kreve en særskilt forhandling?

Kriteriene for å kreve en særskilt forhandling er:

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

Hvordan kreve en særskilt forhandling?

Arbeidstakere som er organisert har forhandlingsrett og kan kreve en særskilt forhandling gjennom sin fagforening, utenom de lokale lønnsforhandlingene.

Når vil forhandlingene finne sted?

Arbeidsgiver vil gjennomføre en eller flere særskilte forhandlinger i løpet av året. Det er arbeidsgiver som innkaller tillitsvalgte til forhandlingsmøte.

Resultat

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

Beholde og rekruttere arbeidstakere HTA 4.2.3

Hvem gjelder forhandlingene for?

Disse forhandlingene gjelder for arbeidstakere som er organisert gjennom en fagforening.

Hva er kriteriene for å kreve en særskilt forhandling?

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.

Hvordan kreve en forhandling?

Arbeidstakere som er organisert har forhandlingsrett kan kreve en forhandling gjennom sin fagforening.

Når vil forhandlingene finne sted?

Arbeidsgiver vil gjennomføre en eller flere forhandlinger i løpet av året. Det er arbeidsgiver som innkaller tillitsvalgte til forhandlingsmøte.

Resultat

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

For stillingsbestemmelser i kapittel 5 gjelder følgende bestemmelser:

Annen lønnsregulering etter HTA 5.2

Hvem gjelder drøftingene for?

Drøftinger skjer mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. Drøftinger etter denne bestemmelsen gjelder for organiserte arbeidstakere.

Hva er kriteriene?

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt 5.1 i HTA.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Når vil drøftingene finne sted?

Arbeidsgiver vil gjennomføre en eller flere drøftinger i løpet av året. Det er arbeidsgiver som innkaller til drøftingsmøte.

Resultat

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

Vedlegg 4 - Avansement-/karrierestillinger

Hovedtariffavtalen (HTA) inneholder sentrale lønns- og stillingsbestemmelser. HTA regulerer de ulike stillingsgruppers minstelønn, bruk av stillingskoder og avansementstilling. Den enkelte stilling plasseres i henhold til HTA bestemmelser for stillingskoder. Der hvor oppgaver-/ ansvar er utover det normale for stillingen kan det vurderes bruk av avansementstilling.

HTA sin oversikt over stillingskoder og benevnelser ([HTA Vedlegg 1](#)) er sortert etter kapiteltilhørighet. Første siffer i stillingskoden angir hvilket kapittel stillingen tilhører:

Stillingskode	Kapittel
9xxx	3
6xxx, 7xxx	4
8xxx	5

Ved ansettelser og ved forhandlinger skal stillingskoder og benevnelser tilpasses HTA så langt det er mulig og hensiktsmessig. I administrative stillinger skal bruken av hovedbenevnelser saksbehandler, konsulent og rådgiver gi uttrykk for stillingens krav til utdanningsnivå og kapiteltilhørighet.

I Grimstad kommune har stillingskodene 6 siffer. De 2 siste sifrene angir den lokale stillingskoden med tilhørende lokal benevnelse. Det er viktig at stillingskodene blir benyttet korrekt, både for å sikre korrekt lønsplassering og av rapporteringshensyn.

Ved ansettelser og forhandlinger skal ikke lokale benevnelser brukes slik at de gir usikkerhet rundt utdanningsnivå eller kapiteltilhørighet. Matrisene under er retningsgivende for hvordan stillingskoder og benevnelser kan brukes til å angi økt grad av myndighet, ansvar og kompleksitet i en stilling. Det er mange stillingskoder i kommunen som ikke er omfattet av matrisene. For disse stillingene bør prinsippene i matrisene og stillingsbenevnelser i HTA legges til grunn når ansatte skal få stillingskoder og benevnelser som angir økt myndighet, ansvar eller kompleksitet.

Ved avansement-/karrierestillinger, innebærer kompetansekravet at den ansatte innehar relevant etter- og videreutdanning utover grunnkrav til kompetanse for stillingen. Kompetansen skal være relevant og nyttiggjort i stillingen. Kompetansen skal være dokumentert.

Administrative stillinger				
HTA kap.	Stillingstittel	Kvalifikasjonskrav	Krav til myndighet, ansvar og kompleksitet	Stillingskode
4	Konsulent	<ul style="list-style-type: none">Videregående skole	<ul style="list-style-type: none">Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter, tilrettelagt og kontrollert. Ansvar for oppfølging av oppgaver med mindre kompleksitet.	655900
	Saksbehandler	<ul style="list-style-type: none">Bachelorgrad	<ul style="list-style-type: none">Arbeidsoppgaver av gjentakende karakter. Selvstendighet i arbeidsform. Ansvar for oppfølging av oppgaver. Arbeider gjerne i gruppe sammen med andre.	753100
5	Rådgiver	<ul style="list-style-type: none">Master-/hovedfags-utdanning.Det bør normalt kreves relevant arbeidserfaring.* Etter særskilte vurderinger kan relevant kompetanse og arbeidserfaring (min. 5 år) kompensere for deler av utdanningskravet.	<ul style="list-style-type: none">Komplekse arbeidsoppgaver, oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av saksområdet.Rettleider og veileder.	853000

	Seniorrådgiver	<ul style="list-style-type: none"> • Master-/hovedfagsutdanning • Betydelig og relevant arbeidserfaring <p>* Etter særskilte vurderinger kan helt spesiell kompetanse <i>unntaksvis</i> kompensere for deler av utdanningskravet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stor kompleksitet og evne til selvstendighet i arbeidet. • Stort faglig ansvar innenfor arbeidsområder • En med unik kompetanse og erfaring. • Faglig støtteperson og veileder i eget fagmiljø, i organisasjonene og for kommunens ledelse. 	853002
--	----------------	---	--	--------

*Matrisen gjelder både ved ansettelser og forhandlinger.

Ingeniørstillinger				
HTA kap.	Stillingstittel	Kvalifikasjonskrav	Krav til myndighet, ansvar og kompleksitet	Stillingskode
5	Ingeniør/ Avdelingsingeniør	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelorgrad 	<ul style="list-style-type: none"> • Komplekse arbeidsoppgaver, oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av et saksområde. 	808400
	Overingeniør	<ul style="list-style-type: none"> • Master-/hovedfagsutdanning. • Relevant arbeidserfaring. <p>* Etter særskilte vurderinger kan relevant kompetanse og arbeidserfaring (min. 5 år) kompensere for deler av utdanningskravet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komplekse arbeidsoppgaver, oppfølgingsansvar og definert myndighet innenfor deler av saksområdet. • Rettleider og veileder. 	808402 (BSc) 808411 (MSc)
	Senioringeniør	<ul style="list-style-type: none"> • Master-/hovedfagsutdanning • Betydelig og relevant arbeidserfaring 	<ul style="list-style-type: none"> • Stor kompleksitet og evne til selvstendighet i arbeidet. • Stort faglig ansvar innenfor arbeidsområder • En med unik kompetanse og erfaring. • Faglig støtteperson og veileder i eget fagmiljø, i organisasjonene og for kommunens ledelse. 	808407 (MSc)

*Matrisen gjelder både ved ansettelser og forhandlinger.

Vedlegg 5 - Oversikt over gjeldende funksjonstillegg i Grimstad kommune

Funksjonstillegg knyttes mot funksjonen eller bestemte arbeids- og ansvarsområdet utover det som er forventet ivaretatt av grunnlønnen i stillingen.

Arbeidstaker får funksjonslønnen så lenge en innehar de særlige funksjonene. Funksjonstillegg følger stilling og bortfaller dersom arbeidstaker ikke lenger innehar den aktuelle funksjonen.

Det er to funksjonstillegg for lærerne som er bestemt sentralt på landsbasis; godtgjøring for kontaktlærertjeneste og rådgiver/sosiallærertjeneste.

Godtgjøring for lokalt opprettede funksjoner, fastsettes lokalt. Rammene for kontaktlærere og rådgivere kan reguleres lokalt.

Type	Sentrale tillegg	Lokale tillegg
Undervisningspersonell:		
Funksjonstillegg - Kontaktlærer	Kr. 12 000	Kr. 15 000
Funksjonstillegg - Rådgiver	Kr. 12 000	Kr. 9 000
Funksjonstillegg - IKT		Kr. 15 000
Funksjonstillegg - Bibliotek		Kr. 18 000
Funksjonstillegg - Elevrådskontakt		Kr. 18 000
Funksjonstillegg - Spesial ped.		Kr. 24 000
Funksjonstillegg - Sosial ped.		Kr. 21 000
Andre:		
Funksjonstillegg - veileder lærling		Kr. 10 000
Funksjonstillegg - 3 av 6 helger		Kr. 10 000
Funksjonstillegg natt - medarbeidere (fagarbeidere og andre, ikke sykepleiere og vernepleiere) arbeider i nattevaktstillinger, forholdsmessig etter stillingsstørrelse		Kr. 15 000
Funksjonstillegg natt - medarbeidere (sykepleiere og vernepleiere) arbeider i nattevaktstillinger, forholdsmessig etter stillingsstørrelse		Kr. 20 000
Gruppeansvarlig - gjelder helse og omsorg og BUF		Kr. 27 000
Fleksibilitetstillegg – gjelder Bemanningstjenesten i helse og omsorg		Kr. 20.000
Psykososialt kriseteam - leder		Kr. 13.500
Psykososialt kriseteam - medlemmer i beredskapsvakt/hjemmevaktordning		Kr. 3.500 pr. vaktuke

Vedlegg 6 - Gjennomføring av lønnsamtale

Formål: Lønnsamtalens formål er å avklare forventninger mellom medarbeider og leder i forhold til kriteriene lønnspolitikken bygger på.

Rutine: Både medarbeider og leder må forberede seg til lønnsamtalen. Slik spørsmålene er formulert i denne veiledningen er de rettet til arbeidstakeren. Leder må også forberede seg slik at han/hun kan gi tilbakemeldinger til den ansatte på hvert enkelt punkt. Spørsmålene i veiledningen er generelle og kan omformuleres slik at de blir mer konkret for medarbeiderens arbeidssituasjon. Han/hun må uansett få anledning til å forberede seg til lønnsamtalen ved å få kjennskap til forholdene lederen ønsker å ta opp.

Det føres referat fra samtalen som arkiveres i medarbeiders personalmappe.

Etter lønnsamtalen: Dersom leder etter samtalen vurderer at det er grunnlag for å endre vedkommendes lønn bør leder spille dette inn i lokale forhandlinger.

Faktagrunnlag til samtalen

- Medarbeiders lønnsutvikling gjennom lokale lønnsoppgjør to siste år
- Har medarbeider fått ny real-/formalkompetanse i løpet av de to siste årene som han/hun ikke har fått lønsmessig uttelling for, herunder kurs, videreutdanning, intern opplæring eller annet?

Til diskusjon i lønnsamtalen

1. Hvilke endringer i arbeidsforholdet har du opplevd i løpet av de to siste årene (omorganisering, endring i arbeidsoppgaver/ansvarsområder/fullmakter, verv, annet)?
2. Opplever du skjevheter i lønn i forhold til kjønn eller til andre du kan sammenligne deg med?
3. Hva har medvirket til at du har nådd/ikke nådd opp til de individuelle målsettinger du og din leder har satt for deg?
4. Hvordan har du bidratt til å oppnå målsettingene for vår virksomhet?
5. Hvilke initiativ har du tatt til å forbedre arbeidsform og/eller oppgaveløsning?
6. Leverer du arbeidsoppgavene innen tidsfrister?
7. Hva er din vurdering av kvaliteten på resultatet i oppgavene du utfører?
8. Hva er ditt ansvar for at du kan oppnå en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?
9. Hvordan kan arbeidsgiver bidra til at du oppnår en positiv lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsoppgjørene?
10. Andre forhold du ønsker å ta opp i denne samtalen?