



GRAN KOMMUNE

# Lønnspolitisk plan for Gran kommune

Gjeldende fra 03.09.2020





<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>FORMÅL</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER</b> .....	<b>4</b>
3.1	Generelt .....	4
3.2	Fastsettelse av lønn ved tilsetning.....	4
3.3	Lokale lønnsforhandlinger .....	4
3.4	Omplasseringer .....	5
3.5	Særskilte forhandlinger .....	5
<b>4</b>	<b>KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSE</b> .....	<b>5</b>
<b>4.1</b>	<b>Kriterier</b> .....	<b>6</b>
4.1.1	Stillingens ansvar og kompleksitet: .....	6
4.1.2	Kompetanse:.....	6
4.1.3	Innsats og resultater: .....	6
4.1.4	Markeds- og rekrutteringssituasjonen:.....	7
4.1.5	Likelønn:.....	7
4.1.6	Seniorlønn:.....	7
<b>4.2</b>	<b>LEDERLØNN</b> .....	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>LOKALE FORHANDLINGER</b> .....	<b>7</b>
5.1	Generelt .....	8
5.2	Roller i forhandlingene.....	8
<b>6</b>	<b>FORHANDLINGSPROSEDYRE</b> .....	<b>9</b>



## 1 INNLEDNING

Lønnspolitisk plan for Gran kommune har sitt utgangspunkt i og er et viktig element i kommunens arbeidsgiverpolitikk. Arbeidsgiverpolitikken er nærmere beskrevet i dokumentet Vi i Gran. Gran kommune skal kunne tilby konkurransedyktige vilkår. Lønnspolitikken utøves gjennom lønnsfastsettelse ved rekruttering og ved tariffestede lønnsforhandlinger/ lønnsreguleringer i henhold til bestemmelser i Hovedtariffavtalen (HTA).

Den lokale lønnspolitikken evalueres jevnlig (hvert 2. år) for å sikre at den til enhver tid samsvarer med Gran kommunes mål og prioriteringer. Lønnspolitisk plan skal revideres ved behov i etterkant av evalueringen. Gran kommune er opptatt av en helhetlig lønnspolitikk. Dette innebærer at lønn skal vurderes med utgangspunkt i de lønnspolitiske retningslinjene, uavhengig av innplassering i kapitler, jf. Hovedtariffavtalen.

Alle ledere er ansvarlige for å gjøre dokumentet Vi i Gran og lønnspolitisk plan kjent for samtlige arbeidstakere, samt for nyansatte ved tiltredelse.

## 2 FORMÅL

Lønnspolitikken skal

- o bidra til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere med de kvalifikasjoner som er nødvendig for å ivareta kommunens oppgaver og ansvar.
- o bidra til lik lønn for arbeid av lik verdi, og til lik mulighet for lønnsutvikling uavhengig av kjønn, etnisk og kulturell bakgrunn.
- o ha konkurransedyktig lønn på linje med øvrig arbeidsliv i regionen.
- o stimulere til at kommunen har godt fagutdannede ansatte. Dette innebærer blant annet at det legges vekt på relevant kompetanseheving og at kompetanse som er vanskelig å rekruttere blir verdsatt.
- o stimulere til innsats, engasjement, nytenking, utvikling og god kvalitet på arbeidet som utføres.
- o legge til rette for faglige karriereveier og avansementmuligheter.
- o bidra til at lønnen står i forhold til den enkelte arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde, kompetanse, innsats og resultater.
- o virke slik at lønnsfastsetting og lokale forhandlinger skal ha legitimitet og oppleves som rettferdig blant ansatte.
- o sikre gode og forutsigbare prosesser i kommunens lønnspolitiske arbeid.



## **3 LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER**

### **3.1 Generelt**

Lønns- og stillingsbestemmelser følger Hovedtariffavtalens bestemmelser og inneholder ulike stillingsgruppers minstelønn, lokale forhandlingsbestemmelser og stillingskoder.

For ledere (kap 3.4) og såkalte akademikerstillinger (kap. 5) fastsettes all lønn lokalt. For øvrige stillinger fastsettes lønn i en kombinasjon mellom sentrale og lokale lønnsforhandlinger. For disse stillingene gjelder en sentral fastsatt garantilønn som fremgår av HTA.

Endring av kapitteltilhørighet er en drøftingssak og kan inntre ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetting i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver v/ HR sjef drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjonen.

### **3.2 Fastsettelse av lønn ved tilsetting**

Det skal gjøres en helhetsvurdering ut fra markedssituasjon, utfordringer knyttet til rekruttering og lønn i sammenlignbare stillinger. Følgene elementer vurderes

- Utdanningen som kreves i stillingen
- Oppgaver og ansvar i stillingen
- Praksis og erfaring

Det skal være et samsvar mellom lønn og stillingens ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse. Leder skal ha høyere lønn enn de han/hun er satt til å lede. Innenfor enkelte områder og stillinger kan ansatte ha lik eller høyere lønn enn leder.

Ved lønnsfastsettelse utover garantilønn i kap. 4 og ved alle tilsettinger i kap 3 og 5, må leder drøfte saken med HR sjef som gir den endelig godkjenningen. Kapitteltilhørighet skal også drøftes med HR sjef. Før kapittelendring skal hovedtillitsvalgt innen berørt arbeidstakerorganisasjon tas med på drøfting.

### **3.3 Lokale lønnsforhandlinger**

Lønns tillegg gitt i lokale forhandlinger legges som hovedregel til grunnlønn.

Gjennom lokale lønnsforhandlinger, skal det sikres at alle grupper av ansatte gis en naturlig generell lønnsutvikling samtidig som den totale lønnsregulering 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.

### **3.4 Omplasseringer**

Ved omplassering med bakgrunn i omorganisering, sykdom eller andre grunner som er arbeidsgivers ansvar, skal den ansatte beholde sin nåværende lønsplassering som en personlig ordning, jfr HTA. Ansatte som etter avtale med kommunen går over til lavere lønnet stilling, kan som en personlig ordning beholde sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

### **3.5 Særskilte forhandlinger**

Det kan gjennomføres særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer og/ eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser:

- HTA kapittel 4.2.2:  
Særskilte forhandlinger der det er foretatt betydelige organisatoriske og/ eller bemanningsmessig endringer, betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde, eller arbeids-og ansvarsområdet er endret som følge av fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.
- HTA kapittel 4.2.3:  
Ved spesielle problemer med å beholde og rekruttere kvalifiserte arbeidstakere.
- HTA kapittel 4.2.4:  
Når arbeidstaker har gjennomført relevant etter- og videreutdanning.
- HTA kapittel 5.2:  
Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde

For nærmere informasjon, se Hovedtariffavtalen for utfyllende tekst.

Særskilte forhandlinger kan gjennomføres etter krav fra fagforeningene, eller etter anmodning fra arbeidsgiver/leder.

Myndighet til å vedta lønnsøkning for arbeidstakere utenom de ordinære årlige lønnsforhandlingene er lagt til HR sjef.

## **4 KRITERIER FOR LØNNSFASTSETTELSE**

De lønnspolitiske kriteriene brukes både ved fastsettelse av begynnerlønn, og ved justeringer etter forhandlinger. De lønnspolitiske



kriterier skal være objektive, omforent i størst mulig grad, gjort kjent og forstått blant medarbeiderne i Gran 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.

## 4.1 Kriterier

### 4.1.1 Stillingens ansvar og kompleksitet:

- Ansvar og arbeidsoppgaver utover hva som normalt tillegges for stilling, eks.; spesialoppgaver. Påta seg og/eller aktivt å søke ut nye oppgaver og mer ansvar.
- Funksjonstillegg knyttes mot funksjoner eller bestemte arbeids- og ansvarsområde utover det som er forventet ivaretatt av grunnlønnen i stillingen. Arbeidstaker får funksjonslønnen så lenge en innehar de særlige funksjonene.
- Vesentlig endring i stillingens ansvar og arbeidsoppgaver over tid.

### 4.1.2 Kompetanse:

- Avtalt og gjennomført kompetansetiltak kan vurderes som grunnlag for endret stillingskode og lønnsnivå når kompetansen kan nyttiggjøres i arbeidet. Avhenger av kompetansens relevans, og graden av utnyttelse av kompetansen i stillingen. Det skal inngås skriftelig avtale før studiestart som tydeliggjør dette. Viser til detaljer i dokument " Rutinebeskrivelse for støtte til utdanning".
- Opparbeidet praksiskompetanse; kunnskap om yrket eller faget, arbeidsmetoder og prosesser som arbeidstakeren utvikler gjennom praksis.

### 4.1.3 Innsats og resultater:

- Innsats for måloppnåelse, relatert til stillingsbeskrivelse, årsplan eller andre styringsdokumenter.
- Kvaliteten i yrkesutøvelsen.
- Effektivitet i tjenesteproduksjonen.
- Samarbeidsevne ved å ha evne og vilje til å motta og dele kunnskap og erfaringer, og åpenhet for tverrfaglig arbeid.
- Endringsorientert, for forbedringer og ny teknologi.



- Høy serviceinnstilling mot kollegaer, ledere og brukere/kunder.

#### 4.1.4 Markeds- og rekrutteringssituasjonen:

- Kan benyttes for å beholde eller rekruttere medarbeidere med spesiell kompetanse, erfaring eller personlige egenskaper som vil være viktig for kommunen å beholde.

#### 4.1.5 Likelønn:

- Det skal være samsvar mellom lønningene til ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse.
- Lik lønn for likt arbeid av samme verdi.
- Unngå eller oppheve uønskede lønnsforskjeller.

#### 4.1.6 Seniorlønn:

- Beholde ønsket kompetanse.
- Motivere til fortsatt yrkesaktivitet.

## 4.2 LEDERLØNN

Ved nyansettelser av ledere baseres lønnsfastsettelsen på en samlet vurdering av stillingens kompleksitet og ansvar for lederskap, personell, økonomi, resultat og brukere, og lønn i sammenlignbare lederstillinger. Det er årlige lokale forhandlinger for ledere i kap. 3. Grunnlag for vurderinger er i henhold til HTA 3.4.1:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål/individuelle mål jfr lederavtale.
- Betydelige organisatoriske endringer.
- Utøvelse av lederskap.

Ledere som omfattes av kap. 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 forventinger og resultater.

## 5 LOKALE FORHANDLINGER

Det gjennomføres årlig lokale forhandlinger for stillingene som er omfattet av kapittel 3 og kapittel 5 i HTA. Det er bestemmelsene i de



sentrale forhandlingene som styrer eventuelle lokale forhandlinger for stillingene som er omfattet i kapittel 4.

Rådmann og HR sjef har det overordnede ansvaret for gjennomføring av drøftinger og de lokale forhandlingene med fagforeningene.

Forhandlingene skjer mellom arbeidsgiver og fagforeningene i henhold til Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen.

## 5.1 Generelt

a. Forhold til de som er i permisjon

Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels – og andre lønnende permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale lønnsforhandlinger.

b. Nyansatte

Nyansatte som tiltrer stillingen før 30. april omfattes av årets lokale lønnsforhandlinger. Nyansatte som tiltrer 1. mai eller senere vil ikke bli omfattet av årets lokale forhandlinger, med mindre det foreligger særlig grunner til dette. Det bør tas høyde for mulig resultat av lønnsoppgjøret ved fastsetting av lønn for de som starter etter den 1. mai.

c. Forholdet til uorganiserte

Uorganiserte arbeidstakere har i utgangspunkt ikke rettigheter etter tariffavtaler og kan ikke fremsette formelle lønnskrav overfor arbeidsgiveren. Dette er det kun tariffavtalens parter og partenes medlemmer som har. Tariffavtalens lønn- og arbeidsvilkår blir likevel gjort gjeldende for uorganiserte ansatte gjennom den individuelle arbeidsavtalen disse inngår.

Dersom uorganiserte arbeidstakere skal sikres en lokal lønnsutvikling, vil det være basert på arbeidsgivers beslutning.

## 5.2 Roller i forhandlingene

Ledere på alle nivå har i lokale lønnsforhandlinger ansvar for å

- informere medarbeider om lønnspolitisk plan for Gran kommune.
- foreta prioriteringer og innspill til rådmann og forhandlingsutvalget som et ledd i forberedelser til forhandlinger. Prioriteringer og innspill skal ta utgangspunkt i føringer fra sentrale forhandlinger, kommunens lønnspolitiske plan og eventuelle avtalte føringer fra lønnspolitiske drøftingsmøter.
- bistå forhandlingsutvalget ved behov, for å sikre riktig gjennomføring av forhandlingene.





- informere sine medarbeidere om resultatet av forhandlingene (arbeidsgiver v/ HR og Lønn sender ut brev til ansatte etter forhandlingene).

Tillitsvalgtes ansvar ved lokale lønnsforhandlinger er å

- informere medlemmer om lønnspolitisk plan, avtalte føringer og forhandlingsprosedyre i Gran kommune.
- innhente innspill fra arbeidstakerne han/hun forhandler på vegne av.
- delta i forberedelser og lønnspolitiske drøftingsmøter.
- levere inn lønnskrav innen fastsatt frist.
- forhandle i samsvar med bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og den lokale lønnspolitikken.

## 6 FORHANDLINGSPROSEDYRE

Formålet med å beskrive prosedyre på forhandlinger er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

- De sentrale tarifforhandlingene gjennomføres med hovedoppgjør hvert 2. år, men med avtale/føringer for det mellomliggende år.
- De lokale lønnsforhandlingene gjennomføres hvert år for kap 3 og 5.
- Rådmann/HR sjef orienterer ledergruppa/kommunalsjefene om resultatet av de sentrale forhandlingene.
- Kommunalsjefene orienterer sine avdelingsledere.
- De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Drøftingsmøte legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud etter møtet. Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 3 HTA) og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene om enkelte lønnskriterier skal prioriteres ved forhandlingene.
- Arbeidstakerorganisasjonene informerer og drøfter prioriteringer i sine ledd.



- Rådmannen/HR sjef informerer og drøfter prioriteringer med ledergruppa/kommunalsjefene.
- Alle lederne sender sine prioriteringer av individuelle lønnstillegg til kommunalsjef innen sitt område. Kommunalsjefen sammenstiller og sender informasjonen videre til HR sjef.
- Arbeidstakerorganisasjonene leverer inn lønnskrav for sine medlemmer innen fastsatt frist.
- Lokale lønnsforhandlingene blir gjennomført i kommunen.
- Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett, men får sin lønsplassering vurdert av arbeidsgiver ved de lokale lønnsforhandlingene. Arbeidsgivers tilbud gjelder.
- Resultatet etter gjennomførte forhandlinger fremkommer i en protokoll som arbeidsgiver og forhandlingsutvalgene signerer.

#### Tvistebehandling

Tvister avgjøres jf. Hovedavtalen del A § 6-2.

#### Evaluering av forhandlingen

Arbeidsgiver kaller inn til evalueringsmøte etter lokale forhandlinger er sluttført.

Partene foretar evaluering av forhandlingsprosess og – resultat. Lønnspolitiske utfordringer som ikke er løst i årets forhandlinger oppsummeres i møterefateret.

**VEDLEGG 1: ANSVAR OG MYNDIGHET I LØNSFASTSETTELSEN IHT  
KOMMUNENS GJELDENDE DELEGASJONSREGLEMENT**

<b>Hovedtariffavtalen</b>	<b>Politisk</b>	<b>Rådmann</b>	<b>Virksomhetsleder</b>
HTA kap. 3.4, 4 og 5 <b>Lønn ved ansettelsen</b>	Fastsetter rådmannens lønn	Fastsetter lønn for øvrige	
HTA 3.2.1 Lønnspolitisk drøftingsmøte	Lønnspolitiske prioriteringer (Lønnspolitisk plan)	Rådmannen/forhandlingsutvalg innkaller arb.taker org. og avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte minst en gang pr. år.	
HTA 3.2.2 Lønnsutviklings-samtale		Gjennomføres hvis en arbeidstaker ber om det.	Gjennomføres hvis en arbeidstaker ber om det.
HTA 3.4. Ledere	Vedtar økonomisk ramme (budsjett- og økonomiplan)	Lønnsforhandlinger for kommunale ledere kap. 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3.	
HTA 4.2.1 Lokale forhandlinger	Vedtar økonomisk ramme (budsjett- og økonomiplan)	Partene godkjenner sentralt avtalt pott. Forhandlinger for ansatte som får lønn fastsatt etter HTA kap. 4.	Prioriteringer etter drøftinger med mellomledere.
HTA 4.2.2 Særskilte forhandlinger		Særskilte forhandlinger på grunn av betydelige organisatoriske endringer eller endrede arbeidsoppgaver.	Prioriteringer etter drøftinger med mellomledere.
HTA 5.1 Årlig lønnsforhandling	Vedtar økonomisk ramme (budsjett- og økonomiplan)	Forhandlinger for ansatte som får lønn fastsatt etter HTA kap. 5.	Prioriteringer etter drøftinger med mellomledere.
HTA 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere. HTA 5.2. Annen lønnsregulering		Forhandlinger begrunnet i behov for å rekruttere eller beholde arbeidstakere.	



## VEDLEGG 2: LEDERES BEGRUNNELSE FOR PRIORITERING AV LØNNSTILLEGG I LOKALE FORHANDLINGER

(gjelder endringer gjennomført etter forrige forhandlingsrunde)

**Utfylt skjema er unntatt fra offentlighet, jf. Offentleglova § 23**

Arbeidstaker		
Navn		Ansatt nr
Tjenestested		
Nåværende stilling og lønn		
Stillingskode		Stilling
Årslønn i hel stilling		Stillingsprosent
Forslag til ny stillingskode og lønn		
Ny stillingskode		
Ny årslønn i hel stilling		
Nytt lokalt funksjonstillegg		
Begrunnelse for forslaget (sett ett eller flere kryss for å vise til kriterium):		
Kriterium (individuelt tillegg på grunn av):	Sett kryss	
4.1.1 Stillingens ansvar og kompleksitet		
4.1.2 Kompetanse		
4.1.3 Innsats og resultater		
4.1.4 Markeds- og rekrutteringssituasjonen		
4.1.5 Likelønn		
4.1.6 Seniorlønn		
4.2 Lederlønn		
Prioritering:		
Kravet prioriteres som nr:		av i alt prioriterte krav
Sted	Dato	Underskrift leder med personalansvaret

## Gran Kommune

61 33 84 00

[postmottak@gran.kommune.no](mailto:postmottak@gran.kommune.no)

## Åpningstid sentralbord

10.00–14.00

## Besøksadresse

Gran rådhus  
Rådhusvegen 39  
2770 Jaren

## Postadresse

Gran kommune

