



KRØDSHERAD KOMMUNE

Arbeidsgiverstrategi del C Lønnspolitikk

2.5.2024



Krødsherad
kommune

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	3
1.1 Mål for lønnspolitikken	4
1.2 Prinsipper	4
1.3 Revidering	4
2 Lønn	5
2.1 Lønnplassering ved tilsetting.....	5
2.2 Lønn ved midlertid disponering i høyere lønnet stilling	5
2.3 Forskudd på lønn	5
3 Stillingskapitler i HTA med presisering for Krødsherad kommune	5
3.1 Kapittel 3	5
3.2 Kapittel 4	7
3.3 Kapittel 5	7
4 Lønnsforhandlinger	7
4.1 Årshjul lokale lønnsforhandlinger i Krødsherad	7
4.2 Lokale forhandlinger Kapittel 3.....	8
4.3 Lokale forhandlinger Kapittel 4.....	9
4.4 Lokale forhandlinger Kapittel 5.....	9
5 Funksjonstillegg Krødsherad kommune	10
6 Frikjøp hovedtillitsvalgt (HTV)	10
7 Kompensasjon for oppgaver og ansvar	11
8 Incentivordninger Krødsherad kommune	11
8.1 Rekrutteringstiltak	11
8.2 Sykepleierutdanning for ansatte i kommunen	11
8.3 Lønnsøkning for etter- og videreutdanning.....	12
9 Seniorpolitikk	13
9.1 Virkemidler:	13
9.2 Informasjon om pensjon.....	13

1 Innledning

Lønnspolitikken i Krødsherad kommune er en viktig del av kommunens arbeidsgiverstrategi, og er sentral når det gjelder å rekruttere, utvikle og beholde kompetanse. Lønnspolitikken skal være et hjelpeverktøy for ansatte, tillitsvalgte, ledere og HR i kommunen. Ved utøvelse av lønnspolitikken skal vi leve opp til kommunens visjon og verdigrunnlag, som er beskrevet i kommuneplanens samfunnsdel for 2019-2032.

Kommunens visjon er «**Vertskap i verdensklasse**», og den er tuftet på verdiene:

Imøtekommenhet

Å møte mennesker på en positiv måte, med vennlighet og et smil, er grunnleggende viktig for å skape meningsfull dialog. Å bli møtt med respekt og interesse gir en følelse av likeverdighet, og en opplevelse av å bli ivaretatt og hørt. Det gir også en forståelse for at svaret på et ønske kan være nei. «Jeg hører hva du sier, men...» Vi skal vise folkeskikk, men også være tydelige på rammer.

Raushet og inkludering

Det handler om å by på seg sjøl. Dyrke mangfold og tåle ulikheter. Være generøse og inkluderende, og ikke oss selv nok. Vise omsorg og godvilje. Ville hverandre vel, og dele kompetanse. Prøve dersom det er mulig. Å være raus og inkluderende er større enn å være imøtekommende.

Nytenkning

Ved å være åpne, interesserte, nysgjerrige og engasjerte skal vi «se utenfor firkanten» og være på leit etter gode løsninger. Det vil være med på å bygge kompetanse og dyktiggjøre oss.

Arbeidsgiverstrategien i kommunen består av tre deler:

Del A – Arbeidsgiverstrategi «Kledd for framtida»

Del B – HR bestemmelser

Del C – Lønnspolitikk



1.1 Mål for lønnspolitikken

Lønnspolitikken er en viktig del av kommunens arbeidsgiverstrategi, og den skal bidra til å :

- ✓ rekruttere, utvikle og beholde rett kompetanse
- ✓ styrke kommunens omdømme som en attraktiv arbeidsgiver
- ✓ gi forutsigbarhet for de ansatte
- ✓ gi forutsigbarhet for ledere
- ✓ gi forutsigbarhet for tillitsvalgte
- ✓ motivere til kompetanseutvikling
- ✓ motivere til mer heltid
- ✓ sikre kvalitativt gode tjenester
- ✓ fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

1.2 Prinsipper

Handlingsrommet som ligger i hovedtariffavtalen (HTA) skal benyttes, for å rekruttere, utvikle og beholde rett kompetanse.

Krødsherad kommune skal være konkurransedyktig på lønn, men ikke lønnsledende. Med konkurransedyktig lønn menes det at man skal være i stand til å møte en stor andel av de lønnskravene som kommer i forbindelse med å rekruttere, utvikle og beholde arbeidstakere. Samtidig skal det tas hensyn til et allerede etablert lønnsnivå på tvers av sektorer og virksomheter i kommunen.

Krødsherad kommune er ikke lønnsledende og har ikke mulighet til å være det innenfor alle stillingskategorier, men det er åpning for å gjøre unntak ved rekruttering av kritisk og sårbar kompetanse hvor det stor konkurranse i det åpne markedet.

Lønnspolitikken utøves gjennom lønnsfastsettelse ved ansettelse og gjennom lokale lønnsforhandlinger i henhold til HTA sine bestemmelser.

1.3 Revidering

Lønnspolitikken skal gjennomgås og revideres annethvert år, neste revidering er 2026.

Lønnspolitikken skal drøftes sentralt i kommunen og behandles i partssammensatt utvalg før den fremmes formannskapet og kommunestyret for endelig behandling.

2 Lønn

2.1 Lønns plassering ved tilsetting

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysning, hvor det skal fremgå om det er lønn etter HTA eller etter avtale. Stillinger i kapittel 3 og 5 avtales lokalt, mens stillinger i kapittel 4 fastsettes etter gjeldende HTA. Stillingens ansvars - og funksjonsområde, samt arbeidstakerens ansiennitet og kompetanse skal være vurdert før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner i forhold til stillingens innhold vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes. Virksomhetsleder

HR skal uttale seg ved fastsetting av lønn.

Rekrutteringstiltak for Krødsherad og beregning av ansiennitet er beskrevet i lønnspolitikken pkt 6.1.

[Link til HTA](#)

2.2 Lønn ved midlertidig disponering i høyere lønnet stilling

Ved en pålagt midlertidig disponering i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke sammenhengende, så utbetales høyere lønn fra dag en. Hvis den som fungerer eller er konstituert ikke skal utføre alle oppgaver eller ha det fulle ansvar som er tillagt stillingen, så kan lønnen justeres ned. En slik endring av oppgaver, ansvar og lønn skal drøftes med tillitsvalgte.

2.3 Forskudd på lønn

Forskudd på lønn kan utbetales etter avtale mellom virksomhetsleder og den ansatte. Det er kun mulig å avtale forskuddsbetaling etter den 25 hver måned. Søknad behandles av virksomhetsleder, som fremmer saken til HOI for utbetaling.

Beløpsgrense begrenses av egen inntekt.

3 Stillingskapitler i HTA med presisering for Krødsherad kommune

3.1 Kapittel 3

Ledergruppa

Kapitlet er beskrevet i HTA 3.4.1. Stillinger som omfattes i Krødsherad kommune er:

- A. Kommunedirektør
- B. Kommunalsjefer

- ✓ Stillingene er unntatt bestemmelsene for overtid, AML § 10-12
- ✓ Ledere tilkommer 10 feriedager som kompensasjon for merarbeid og møteplikt, dagene kan etter avtale kjøpes ut, i dialog med nærmeste leder. Krever ikke forhandlinger
- ✓ Formannskapet fastsetter kommunedirektørens lønn.
- ✓ Kommunedirektøren fastsetter lønn til kommunalsjefer.

Virksomhetsledere

Kapittelet er beskrevet i HTA 3.4.2. Stillinger som omfattes i Krødsherad kommune er:

- A. Økonomisjef
- B. Leder HR og fellestjenester
- C. Leder Plan og forvaltning
- D. Leder Eiendom og infrastruktur
- E. Leder Forebyggende helse
- F. Leder Tun Kryllingheimen
- G. Rektor Krødsherad skole
- H. Styrer Krøderen barnehage
- I. Styrer Noresund barnehage

- ✓ Stillingene er unntatt bestemmelsene for overtid, AML § 10-12
- ✓ Ledere tilkommer 7 feriedager som kompensasjon for merarbeid og møteplikt, dagene kan etter avtale kjøpes ut i dialog med nærmeste leder. Krever ikke forhandlinger.
I Krødsherad er det ledere som allerede har ekstra feriedager i sin arbeidsavtale. De beholder det antall dager som allerede er fremforhandlet, og tilkommer ikke 7 nye dager oppå gammel avtale.
- ✓ Myndighet til å fastsette lønn er delegert fra kommunedirektør til kommunalsjef HR, organisasjon og innovasjon.

Avdelingsledere

Kapittelet er beskrevet i HTA 3.4.3. Stillinger som omfattes i Krødsherad kommune er:

- A. Avdelingsleder hjemmetjeneste
- B. Avdelingsleder kjøkken og renhold
- C. Avdelingsleder Kryllingheimen og TTF (tilrettelagte tjenester for mennesker med funksjonshemming)
- D. Avdelingsleder barneskole
- E. Avdelingsleder ungdomsskole
- F. Avdelingsleder teknisk utedrift

- ✓ Stillingene er ikke unntatt bestemmelsene for overtid
- ✓ Myndighet til å fastsette lønn er delegert fra kommunedirektør til kommunalsjef HR, organisasjon og innovasjon.

3.2 Kapittel 4

HTA gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende kapittel 4. Stillinger som inngår i dette kapittelet har tariffestet lønnsnivå, og får sin generelle lønnsutvikling ivaretatt hovedsakelig gjennom sentrale, men også lokale lønnsforhandlinger. Eksempel på stillinger i dette kapittelet er: lærere, sykepleiere og fagarbeidere.

Myndighet til å fastsette lønn er delegert fra kommunedirektør til kommunalsjef HR, organisasjon og innovasjon.

3.3 Kapittel 5

Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt. I Hovedtariffavtalen forutsettes det som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning, masternivå. Eksempel på stillinger i dette kapittelet er: rådgivere, leger og ingeniører. Ved lønnsfastsettelse skal det tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkeltes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Myndighet til å fastsette lønn er delegert fra kommunedirektør til kommunalsjef HR, organisasjon og innovasjon.

4 Lønnsforhandlinger

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønnsforhandlinger. Hvert andre år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør.

Det gjennomføres både sentrale og lokale lønnsforhandlinger. Sentrale lønnsforhandlinger gjelder kun for ansatte i kapittel 4. Det sentrale oppgjøret vil også ta stilling til om det skal avsettes midler til lokale forhandlinger i kapittel 4 (HTA 4.2.1) Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres normalt i perioden 1.5 – 1.10. Virkningsdato ved forhandlinger er normalt 1.5, hvis ikke annet er avtalt. Det er kun ansatte som er tilsatt før 1.5 som er omfattet av lønnsoppgjøret, så fremt det ikke gis andre føringer sentralt, eller annet er avtalt i arbeidskontrakten.

Uorganiserte har ikke krav på forhandlinger, men skal ivaretas av arbeidsgiver, herunder sikres en naturlig lønnsutvikling som er på nivå med organiserte og kommunen som helhet.

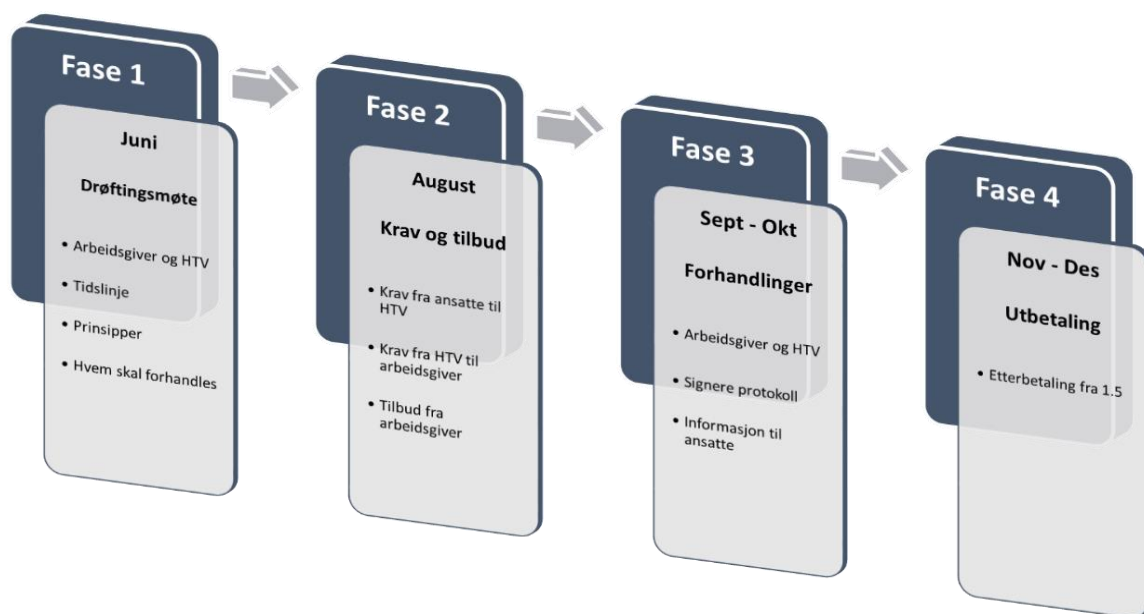
Kommunalsjef HR, Org og innovasjon gjennomfører forhandlingene med delegert myndighet fra kommunedirektøren.

4.1 Årshjul lokale lønnsforhandlinger i Krødsherad

Årlige lokale forhandlinger behandles likt for alle kapitler i Krødsherad kommune, med unntak av ledergruppa i kapittel 3.4.1, hvor lønn forhandles direkte mellom kommunalsjef og kommunedirektør.

Når det gjelder kapittel 4 så avhenger lokale forhandlinger (HTA 4.2.1) av at det settes av en pott sentralt til fordeling. Årshjulet vil også påvirkes av fremdriften i de sentrale oppgjørene mellom arbeidstakerorganisasjonene og KS, derfor kan virkedato for etterbetaling bli endret.

HTV skal informeres om lønnsregulering for uorganiserte i kommunen.



4.2 Lokale forhandlinger Kapittel 3

Årlige forhandlinger gjennomføres i tråd med HTA 3.4.1

Ved behov kan det gjennomføres forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene.

Forhandlingene tar utgangspunkt i:

- ✓ Oppnådde resultater
- ✓ Utøvelse av lederskap
- ✓ Betydelige organisatoriske endringer
- ✓ Behov for å beholde kompetanse
- ✓ Oppnås ikke enighet i kapittel 3.4.1 gjelder arbeidsgivers siste tilbud, kan ikke ankes.
- ✓ Oppnås ikke enighet i kapittel 3.4.2 og 3.4.3 gjelder Hovedavtalen del A § 6-2, Lokal nemnd

4.3 Lokale forhandlinger Kapittel 4

Årlige lokale forhandlinger etter HTA 4.2.1 følger samme årshjul som kapittel 3 og 5.

Alle fagforeninger kan når som helst på året be om forhandlinger etter HTA 4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4. Forhandlingene skjer på vegne av enkeltmedlemmer, forutsatt at vilkårene for det enkelte medlemmet – på individuelt grunnlag – er oppfylt.

Lønnsendringer hjemlet i hovedtariffavtalens bestemmelser gjøres gjennom endring i grunnlønn, ikke som engangsutbetaling. Virkedato for forhandlinger etter HTA 4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4, avtales i forhandlingene.

Lokale forhandlinger HTA 4.2.1

- ✓ Gjennomføres med bakgrunn i sentralt avsatt pott til lokale forhandlinger
- ✓ Tidslinjal fastsettes sentralt
- ✓ Alle endringer skjer innenfor rammen av HTA bestemmelser
- ✓ Oppnås ikke enighet gjelder Hovedavtalen del A § 6-2, Lokal nemnd

Særskilte forhandlinger HTA 4.2.2

- ✓ Kan gjennomføres etter betydelige organisasjonsendringer, eller bemanningsendringer
- ✓ Betydelige endringer i ansvar og oppgaver
- ✓ Oppnås ikke enighet gjelder Hovedavtalen del A § 6-2, Lokal nemnd

Beholde og rekruttere arbeidstakere HTA 4.2.3

- ✓ Kan gjennomføres der det er spesielle utfordringer knyttet til å beholde kritisk kompetanse
- ✓ Oppnås ikke enighet gjelder arbeidsgivers siste tilbud, kan ikke ankes.

Kompetanse HTA 4.2.4

- ✓ Kan gjennomføres når en ansatt har gjennomført utdanning som er relevant for stillingens ansvar og oppgaver
- ✓ Oppnås ikke enighet gjelder arbeidsgivers siste tilbud, kan ikke ankes.

4.4 Lokale forhandlinger Kapittel 5

Årlig lønnsforhandling HTA 5.1

Forhandlingene tar utgangspunkt i:

- ✓ Oppnådde resultater
- ✓ Betydelige organisatoriske endringer
- ✓ Behov for å beholde kompetanse
- ✓ Oppnås ikke enighet gjelder Hovedavtalen del A § 6-2, Lokal nemnd

Annen lønnsregulering HTA 5.2

Lønnsvurdering skal ta utgangspunkt i:

- ✓ Spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere.
- ✓ Skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde
- ✓ Oppnås ikke enighet gjelder arbeidsgivers siste tilbud, kan ikke ankes.

[Link til Hovedavtalen](#)

5 Funksjonstillegg Krødsherad kommune

Det finnes en rekke fremforhandlede kollektive tillegg og avtaler i kommunen. For å sikre at man til enhver tid forholder seg til gjeldende kollektive tillegg og avtaler så blir ikke disse gjengitt i lønnspolitikken.

Fremforhandlede kollektive tillegg og avtaler skal lagres på Elements saks nr 2023/884.

Det finnes også rekke sentrale særavtaler som supplerer Hovedtariffavtalen. En oppdatert oversikt over gjeldende særavtaler finnes på KS sine sider.

[Link til særavtaler som supplerer Hovedtariffavtalen](#)

6 Frikjøp hovedtillitsvalgt (HTV)

Ordningen med frikjøp skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører de ansattes forhold, og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten. Antall medlemmer som legges til grunn for frikjøp tar utgangspunkt i antall betalende medlemmer som er ansatt i kommunen.

I Krødsherad kommune kompenseres hovedtillitsvalgt årlig i tråd med tabellen:

Antall medlemmer	0-5 medl	6-15 medl	16-50 medl	>50 medl.
Hovedtillitsvalgt	Kr 0	Kr 3 000	Kr 5 000	Kr 15 000
Frikjøp av arbeidstid	Kr 0	5 %	10 %	20 %

7 Kompensasjon for oppgaver og ansvar

Pålagte oppgaver som kommer i tillegg til den ansattes faste stilling kompenseres årlig.

Store endringer i oppgaver og ansvar som ikke dekkes av denne tabellen kan det forhandles om i tråd med HTA 4.2.2 og 5.2.

Hva	Beløp	
Hovedverneombud	Kr 10 000	
Lokale verneombud	Kr 5 000	
Oppfølging av lærlinger	Kr 10 000	Det gis 10 00 kr pr lærling. Hvis ansvaret for oppfølging fordeles på flere, så fordeles beløpet på de som er involvert. Fordeling avklares av virksomhetsleder i samråd med tillitsvalgt lokalt.
Veiledning sykepleierstudent	4000 kr 6000 kr	Beløpet gis årlig, høyeste sats gis veiledere med veilederkompetanse.
Praksisansvarlig / Praksislærer, oppfølging av lærerstudenter	Egen avtale	Følges opp av skolen

8 Incentivordninger Krødsherad kommune

8.1 Rekrutteringstiltak

Ved beregning av lønnsansiennitet så teller all erfaring fra fylte 18 år, HTA §12. Krødsherad kommune har i tillegg følgende rekrutteringstiltak:

Hva	Hva
Sykepleiere	Alle får minimum 10 års ansiennitet ved tilsetning
Ped ledere barnehage	Alle får minimum 10 års ansiennitet ved tilsetning

8.2 Sykepleierutdanning for ansatte i kommunen

Fast ansatte som gjennomfører og består 3 årig sykepleierutdanning gis 300 000 kr i stipend. Ordningen medfører 2 års plikttjeneste, HTA § 14-3. Avbrutt eller ikke bestått utdanning, og oppsigelse i plikttjenesten medfører krav om tilbakebetaling av stipend.

8.3 Lønnsøkning for etter- og videreutdanning

Lønnsøkning for etter- og videreutdanning gis som et tillegg på grunnlønn i tråd med tabellen lenger ned. Dokumentasjon med bestått eksamen må fremlegges for å kunne innvilges lønnsøkning.

Det gis ikke lønnsøkning utover 60 studiepoeng (SP), utdanning utover dette gir lønnsøkning gjennom ny stillingsgruppe (kapittel 4).

Ordningen gjelder for alle ansatte, unntatt ledere som er tilsatt på lederlønn i kapittel 3. Den ansatte må selv fremme søknad om lønnsøkning via virksomhetsleder til HR i kommunen. For å få innvilget lønnsøkning for etter- og videreutdanning skal normalt utdanningens innhold være relevant for arbeidsgiver. Relevansvurdering utføres av kommunalsjef.

Eksempel:

3 årig lærerutdanning består av 180 SP. Ved å bygge på med 60 SP så vil den ansatte være kvalifisert for ny stillingsgruppe, adjunkt med krav til 240 SP (4 år). Da gis lønnsøkning i tråd med HTA og ikke tabellen i lønnspolitikken. Dvs man får ikke både 20 000 kr og ny stillingsgruppe. Hvis vedkommende tar mer utdanning så vil det gis lønnsøkning i tråd med tabellen nedenfor, inntil vedkommende får 60 nye SP. Da blir det ny stillingsgruppe, adjunkt med tilleggsutdanning 300 SP. Dvs man tar ikke med seg lønnsøkning for utdanning med seg inn i ny stillingsgruppe.

En rådgiver i kapittel 5 gjennomfører ett studie som gir 15 SP. Vedkommende får da en lønnsøkning på 5000 kr. Påfølgende år gjennomfører vedkommende ett nytt studie som gir 30 SP. Det betyr at vedkommende til sammen har 45 SP. Da vil den totale lønnsøkningen være 10 000 kr. Etter en stund så velger den ansatte å ta ett nytt studie på 15 SP. Vedkommende vil da totalt ha 60 SP, og vil få total lønnsøkning på 20 000 kr oppå grunnlønn. [Link til lønnstabell HTA](#)

Antall studiepoeng m/ bestått eksamen	Beløp
15	Kr 5 000
30	Kr 10 000
60	Kr 20 000 (eller ny stillingsgruppe i kap 4)

9 Seniorpolitikk

Målsettingen for seniorpolitikken i Krødsherad kommune er at flest mulig står lengre i arbeid. For å nå denne målsettingen skal alle arbeidstakere ved fylte 60 år kalles inn til en samtale med nærmeste leder. Det er en forutsetning at arbeidstaker i denne samtalen klart tilkjenner egne ønsker om fremtidig arbeidssituasjon for arbeidsgiver. Denne samtalen vil dermed danne grunnlag for en vurdering av tiltak relatert til fortsatt yrkesaktivitet frem til pensjon.

9.1 Virkemidler:

Hva	Beskrivelse
Samtale med nærmeste leder	Det året man fyller 60
Ekstra ferieuke (ferieloven § 5-2)	6 ekstra virkedager det året man fyller 60.
Kompetanseheving	Dialog med virksomhetsleder
Tilpasset arbeidstid	Dialog med virksomhetsleder
Tilpasninger på arbeidsplass	Dialog med virksomhetsleder
Redusert bruk av nattarbeid	Dialog med virksomhetsleder
Ansatte over 62 år	Årlig utbetalt 12 000 kr. Justeres etter stillingsbrøk. Ansatte som allerede er tildelt 1200 kr i sin helhet beholder dette tillegget uavhengig av stillingsbrøk

9.2 Informasjon om pensjon

I Krødsherad kommune er alle ansatte medlem av kommunal landspensjonskasse (KLP), utenom lærerne som er medlem av statens pensjonskasse (SPK)

Både KLP og SPK har god informasjon om pensjon på sine hjemmesider. Man kan logge seg på min side ved hjelp av bank ID, og beregne utbetalt pensjon. Man kan prøve seg frem med ulike valg og se hvordan det påvirker pensjonen. Svarene er basert på informasjonen som er registrert og gir et anslag på hva man kan forvente å få i pensjon. Beregningene er basert på gjeldende regelverk, og er ikke bindende. Regelverket for AFP kan bli endret, og det kan gi deg en lavere pensjon enn det som blir vist.

KLP

Alle ansatte som er medlem av KLP, kan logge seg på «min side» ved bruk av bank ID.

På «min side» finnes en oversikt over opptjent pensjon, samt en mulighet for å beregne utbetalt pensjon

Link til min side på KLP: <https://www.klp.no/>

SPK

Alle ansatte som er medlem av SPK, kan logge seg på «min side» ved bruk av bank ID.

På «min side» finnes en oversikt over opptjent pensjon, samt en mulighet for å beregne utbetalt pensjon

Link til min side på SPK: <https://www.spk.no/>

Vertskap i verdensklasse!



Krødsherad
kommune

krodsherad.kommune.no

