

## Lønnspolitisk plan 2022-2025

### Innhold

Lønnspolitisk plan 2022-2025 .....	1
Innledning.....	2
1.1 Hvorfor en lønnspolitisk plan? .....	3
1.2 Hvem omfattes av planen? .....	3
1.3 Hvem omfattes av lokale forhandlinger?.....	3
1.4 Hvilken periode gjelder planen for?.....	3
1.5 Funksjonstillegg.....	3
Overordnede mål for lønnspolitikken .....	4
Mål 1: Attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver i Nord.....	4
Strategier mål 1: .....	4
Mål 2: Rekruttering og utvikling av kompetente ledere .....	5
Strategi mål 2: .....	5
3. Uorganiserte.....	6
3. 1. Prinsipper for avlønning av frikjøpte felles-/hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.....	6
4. Delegering .....	6
5. Prosedyre for lokale forhandlinger - god forhandlingskikk .....	7
6. Andre personalpolitiske virkemidler .....	8
7. Leders rolle .....	8
Vedlegg 1 - Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse, stillingsgruppe og merknader .....	9
Viser til vedlegg 1 i Hovedtariffavtale når det gjelder stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse/avansementstillinger, stillingsgruppe og merknader. ....	9
Vedlegg 2 – Begrepsavklaringer .....	10
(Alfabetisk) .....	10
Vedlegg 3 - Kompensasjon for økt formalkompetanse ved videreutdanning .....	12
Vedlegg 4 - Satsningsområder generelt og kriterier spesielt.....	14
Kriterier perioden 2022-2025 .....	14
Kriterier definert i Hovedtariffavtalen kapittel. 5 (Vurderingsskjema) .....	16

## Innledning

Hovedtariffavtalens lønssystem ([HTA](#)) forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte i Bodø kommune. En forutsigbar og godt forankret lønnspolitikk vil også si noe om hvordan ansatte i kommunen kan påvirke egen lønnsutvikling.

Lønnspolitikken skal være en del av den overordnede arbeidsgiverpolitikken og gjenspeile satsingsområdene til [HR-strategien](#). I tillegg skal lønn som personalpolitisk virkemiddel bidra til ønsket aktivitet i forhold til kommunens samlede målsettinger og forvaltningen av vårt samfunnsoppdrag med å levere tjenester av god kvalitet til innbyggerne etter rammer gitt ved lov og politiske styringsdokumenter ([Samfunnsplanen](#)). Dette betyr at kommunens lønnspolitikk må være et dynamisk dokument som gjennomgås, revideres regelmessig, og drøftes med de ansattes organisasjoner.

### **Bodø kommune har to store arbeidsgiverutfordringer fram mot 2030:**

- ✓ Evnen til utvikling og nytenking
- ✓ Tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft

Dette betyr i at vi som arbeidsgiver må ha evne til nytenking og innovasjon, slik at tjenestene og arbeidsformene endres og fornyes i takt med innbyggernes behov. Det er klare indikasjoner på at gapet mellom kommunens ressurser og forventningene fra omgivelsene vil bli enda større i framtiden. Bodø kommune må derfor ha et hovedfokus på å rekruttere og beholde relevant og kompetent arbeidskraft, og samtidig bidra til fornyelse av tjenester og arbeidsformer. For å oppnå dette må lønnspolitikken bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv, moderne og konkurransedyktig arbeidsgiver.

Motiverte medarbeidere som trives og som opplever mestring er viktig for et godt arbeidsmiljø, fagmiljø og kvalitet i tjenestene. Å oppleve å bli vist tillit, hørt, sett, anerkjent og rettfærdig vurdert, er vesentlig for de fleste arbeidstakere. Muligheten til å påvirke egne arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår, og ikke minst å få konstruktive tilbakemeldinger for utført arbeide, motiverer de fleste.

Lønnspolitikken skal ivareta og fremme likestilling mellom kjønnene. Hovedtariffavtalen legger også særskilt vekt på at lønnspolitikken skal være likestilt.

Forskning viser at heltid gir mer effektivitet, høyere kvalitet for brukerne og et bedre arbeidsmiljø. Vi skal arbeide målrettet for etablering av en heltidskultur. Dette vil igjen sørge for at vi tiltrekker kompetent arbeidskraft og ikke minst evner å beholde denne.

Planen skal være retningsgivende for prosessen med å fastsette lønn, gjennomføringen av lokale og særskilte forhandlinger i Bodø kommune, og være et hjelpemiddel i den daglige drift. Selve planen beskriver arbeidsgivers langsiktige målsettinger og innsatsområder for den lokale lønnspolitikken, praktisk gjennomføring av lokale forhandlinger, generelle prinsipper og utfordringer i forhold til lokal lønnsfastsettelse og lønnsutvikling.

Satsingsområdene utarbeides for hvert år og avklares i forberedende møter til de lokale lønnsforhandlingene som gjennomføres i kommunen. Satsingsområder kan eksempelvis være virksomheter, enheter, stillingstyper og andre områder der det oppstår et behov for en vurdering av og en prioritering av lønn som virkemiddel ved de lokale lønnsforhandlingene.

Stillingens kompleksitet, oppgaver og ansvarsnivå, og den enkelte medarbeider sin kompetanse, innsats, prestasjoner og resultatoppgåelse har betydning ved lønnsfastsettelsen og videre lønnsutvikling. Samtidig er det viktig å ivareta behovet for at alle arbeidstakere blir rettfærdig vurdert, like tilfeller behandles likt, og at

tilhørende prosesser er kjent. Dette hensynet er nok særlig viktig for arbeidstakere som er innplassert i hovedtariffavtalens kapittel 4 siden hele eller store deler av lønnen reguleres sentralt, i motsetning til det som er tilfelle for medarbeidere innplassert i Hovedtariffavtalen kapittel 3 og 5.

I vedlegg 4 til lønnspolitisk plan fremkommer det både person- og personuavhengige kriterier/momentene som har betydning for lønnsfastsetting og lønnsutvikling for dagens og fremtidig medarbeidere i Bodø kommune. Disse kriteriene gjelder uavhengig av hvilket lønnskapittel i Hovedtariffavtalen medarbeiderne er innplassert i.

## 1.1 Hvorfor en lønnspolitisk plan?

Lønnspolitisk plan skal være et strategisk styringsdokument for lokal lønnsdannelse i Bodø kommune. Planen skal gjøre kommunen bedre i stand til å benytte lønn som virkemiddel for bedre måloppnåelse. Den skal gjøre lønnspolitikken mer forutsigbar, og den skal brukes som hjelpemiddel til fastsetting av lønn. Planen er en viktig forutsetning for at kommunen skal bli oppfattet som en attraktiv og moderne arbeidsgiver, både innad i organisasjonen og utad i samfunnet, og er et viktig element i omdømmebyggingen.

## 1.2 Hvem omfattes av planen?

Planen gjelder for alle ansatte i Bodø kommune herunder kommunale foretak.

## 1.3 Hvem omfattes av lokale forhandlinger?

Lokale forhandlinger gjelder for alle organiserte ansatte og ansatte i Bodø kommune fram til den 30. april i det året forhandlingene gjennomføres eller et annet virkningstidspunkt som er fastsatt sentralt eller lokalt.

## 1.4 Hvilken periode gjelder planen for?

Planen gjelder for perioden 2022-2025. Det kan gjøres tilpasninger underveis og planen skal evalueres innen utløpet av mai 2024. Ved behov for endringer og revideringer av innholdet i lønnspolitisk plan skal partene initiere en prosess, beslutte og iverksette disse etter drøftinger. Vedlegg 4: Satsningsområder vurderes for hvert år mens kriteriene er gjeldende i hele perioden med hjemmel i Hovedtariffavtalens lønnskapittel 3, 4 og 5.

## 1.5 Funksjonstillegg

Funksjoner/funksjonstillegg er midlertidig, kan rulleres blant ansatte, og det er driftsmessige forhold/hensyn som betinger opprettelse av disse. Funksjoner må derfor avgrenses mot oppgaver av mer permanent art/karakter og som faller naturlig inn under den enkelte stillings oppgave- og ansvarsområde. Ligger på topp av grunnlønn. Godtgjøringen følger den enkelte arbeidstaker så lenge vedkommende har funksjonsoppgavene. Ved endring i funksjonsoppgavene eller skifte av innehaver, forhandles det om eventuelle endringer i godtgjøringen. (SFS 2213 gjelder undervisningspersonell).

Når det gjelder funksjoner i skolen, kan arbeidsgiver ved HR-sjefen etter drøftinger nedlegge funksjoner. Oppretting og nedlegging av funksjoner er altså underlagt arbeidsgivers styringsrett.

Ved eventuelt opphør av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert fra lokale forhandlinger iht. HTA kap. 4.A.1 regnes lønnstillegget inn i grunnlønnen til de arbeidstakere som innehar funksjonen på det tidspunkt den opphører. Dersom funksjonstillegget er finansiert utenom lokal pott, kan funksjonen

nedlegges, og funksjonstillegget bortfaller da i sin helhet.

## Overordnede mål for lønnspolitikken

### Mål 1: Attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver i Nord

Bodø kommune er en stor arbeidsgiver i vår region og forholder seg til lønnsutviklingen i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt. Kommunens lønnsforhold og lønnsnivå må derfor tilpasses de ulike yrkesgruppene, vedtatte krav til utdanning og kompetanse, i tillegg til lokale forhold og utfordringer. Kommunen skal ikke være lønnsledende, men på enkelte prioriterte områder og/eller stillinger vil kommunen strekke seg langt for å rekruttere og beholde ansatte med ønsket kompetanse. Et strammere arbeidsmarked og den demografiske utfordringen tilsier at flere er på vei ut enn inn av arbeidsmarkedet. Høy gjennomsnittsalder gjør også at Bodø kommune må erstatte mange medarbeidere om kort tid.

#### Strategier mål 1:

- Lønnspolitikken bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere og ønsket kompetanse i konkurranse med andre arbeidsgivere.
- Lønnspolitikken endrer seg i tråd med kommunens behov for å levere tjenester av god kvalitet tilpasset brukernes behov og utvikle genuint nye løsninger (nytenking).
- Satsingsområder vurderes hvert år og kriterier for lokale lønnsforhandlinger er forutsigbare, nedfelt skriftlig og kjent for de ansatte.
- God konkurransekraft i arbeidsmarkedet er avgjørende og ved rekruttering skal lønn vurderes ut fra det prinsipp at kommunen ønsker å ligge over minstelønnsatsene de ulike stillingsgruppene garanterer og utregnet laveste årslønn i tariffavtalen.
- Kommunens konkurransefortrinn må gjøres kjent ovenfor unge under utdanning, til yrkes- og studieveiledere, til foreldre, og hele arbeidsmarkedet.
- Lønnspolitikken fremmer og ivaretar likestilling mellom kjønnene.
- Lønnspolitikken skal bidra til arbeidstidsordninger som fremmer større stillinger og mer heltid.
- Lønn avspeiler innsats, resultater, kompetanse, oppgaver og det ansvar den enkelte har. I forlengelsen av dette vil kommunens grunnleggende verdier kvalitet, omsorg og respekt og hvordan disse kommer til uttrykk internt og eksternt være sentralt.
- Alle ansatte har en lønnsutvikling i tariffperioden, sentralt og/eller lokalt tillegg.
- Ansatte skal ha mulighet til å gjøre faglig karriere. Ansatte med spisskompetanse innenfor et fagfelt kan avlønnes høyere enn leder.

#### Tiltak:

Utarbeidelsen av arbeidsgiverpolitikken og satsingsområdene for HR-strategien legger føringer for innholdet i lønnspolitikken med tilhørende virkemidler herunder behovet for revisjon. Kriterier er nedfelt skriftlig og gjelder i hele planperioden. Satsingsområdene utarbeides før hver lønnsforhandling.

#### Kompetanseutvikling

Bodø kommune ønsker en lokal lønnspolitikk som motiverer til kompetanseutvikling, og som gir en naturlig sammenheng mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling

HR-strategien til Bodø kommune tilsier at god tjenesteproduksjon og kommunens omdømme avhenger av at vår kompetanse brukes på best mulig måte. Dette forutsetter at alle medarbeidere opplever mestring, læring og utvikling på jobben.

Lederne har derfor et særskilt ansvar for å vurdere og å synliggjøre kompetansebehovet på kort og lang sikt innen sitt område i forbindelse med årlig budsjettprosess med tilhørende virksomhetsplanlegging. Kompetanseutvikling skal skje i henhold til uttalte kompetansebehov. Det er kommunens eller virksomhetens behov for kompetanse knyttet til tjenesteutvikling og drift som er avgjørende ved igangsetting av kompetansehevede tiltak. Kommunen ønsker å tydeliggjøre karriereveier og avansementsmuligheter og annen særskilt avlønning i forbindelse med kompetanseheving (vedlegg 1 og vedlegg 3).

### **Karriereveier og beholde kvalifiserte medarbeidere**

Det finnes ulike karriereveier innen ulike fagområder. Virksomhetens oppgaver avgjør hvilke mulige karriereveier som finnes. I tillegg til lederstillinger kan for eksempel prosjektstillinger, fagansvar eller ansvar for særskilte funksjoner være karriereveier for ansatte. Det kan gis tillegg for tidsavgrensede oppgaver eller funksjoner. Bodø kommune ønsker at ansatte skal ha mulighet til å forflytte seg i kommunen og få nye utfordringer og muligheter i andre stillinger.

Vi bør også ta hensyn til at man kan ikke bare ensidig tilby høyere lønn til de vi ønsker å rekruttere, spesielt hvis det ikke er midler til å beholde eller utvikle godt kvalifiserte ansatte vi allerede har i kommunen. Det kan vurderes om en heller bør avtale et lønnsopprekk ved utløp av prøveperioden eller inntil 12 måneders etter ansettelse, eller beskrive en god lønnsutvikling i løpet av de første par årene dersom medarbeiderens kompetanse og innsats er som forventet i stedet for en høy lønn fra første dag. Dette forutsetter at kompetansebehovet for ivaretagelse av drift, tjenesteutvikling og forvaltningen av vårt samfunnsoppdrag er avklart.

### **Likestilling/likelønn**

Alle ledere med delegert personalansvar skal ta ansvar for å arbeide målbevisst for at både kvinner og menn får samme mulighet til lønnsutvikling og avansement. Lønnsforskjeller som har sin årsak i kjønn skal ikke forekomme.

Ved lønnsfastsettelse, lokale lønnsforhandlinger og særavtaleforhandlinger må partene være opptatt av hvilke konsekvenser tiltak og prioriteringer har for både kvinners og menns lønn. All lønnsstatistikk i kommunen skal være splittet på kjønn, slik at det kommer frem hvordan forholdet mellom kvinners og menns lønn er. Det skal jevnlig analyseres hvordan lønnsutviklingen er for henholdsvis kvinner og menn. Kriterier som benyttes i lokale forhandlinger er kjønnsnøytrale, og skal brukes slik at de fremmer likestilling.

### **Heltid**

Vedtatte prinsipper for heltidskultur og bemanningsplaner legges også til grunn for det videre arbeid med å utvikle virkemidler i lønnspolitikken som kan stimulere til større stillinger og mer heltid. Dette arbeidet bør gis et kontinuerlig fokus i de kommende prosesser for å etablere en heltidskultur i kommunen, drøftingsmøter mellom partene og i de lokale lønnsforhandlingene.

## **Mål 2: Rekruttering og utvikling av kompetente ledere og medarbeidere**

### **Strategi mål 2:**

- Bodø kommune legger til grunn at god ledelse primært handler om å vise gjennomføringskraft, mestre styring, være tydelig i rollen som leder og legge til rette for mestring og motivasjon hos

medarbeidere. I tillegg er det viktig å bygge en kultur for nytenking og læring, godt arbeidsmiljø og høy etisk bevissthet.

- Leder vurderes iht. følgende områder:
  - Kompleksitet i stilling og drift
  - Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål gitt ved lov og politiske styringsdokumenter (tjenesteproduksjonen)
  - Nærværsgrad og sykefravær
  - Økonomistyring
  - Utøvelse av lederskap - HMS/ Internkontroll/ Kvalitetssystemet, Verdier (Kvalitet – Omsorg – Respekt) og etisk refleksjon, medarbeiderskap og gjennomføringen av betydelige organisatoriske endringer og omstillinger
- Etterspørsel, marked, behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft, lønnsnivå og lønnsrelasjoner for ledere med delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, og rekrutteringsgrunnlag legger til enhver tid premisser for lederlønn.
- Medarbeidere - Etterspørsel, marked, behov for å beholde og rekruttere kvalifisert arbeidskraft bør være viktige faktorer i lønnspolitisk utvikling.

## Tiltak:

Lederavtalene revideres og tas i bruk i hele organisasjonen. Utarbeidede kriterier for lønnsvurdering etter Hovedtariffavtalen punkt 3.4.2. og 3.4.3 utgjør en del av lønnspolitisk plan og danner grunnlaget for vurdering av lederlønninger i Bodø kommune.

## 3. Uorganiserte

Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett. Ut fra likebehandlingsprinsippet og arbeidsgiverpolitikken plikter likevel kommunen å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår på samme måte som det gjøres for organiserte arbeidstakere.

### 3. 1. Prinsipper for avlønning av frikjøpte felles-/hovedtillitsvalgte og hovedverneombud

I samsvar med Hovedtariffavtalen punkt 3.5 skal prinsippene for avlønning av frikjøpte drøftes årlig. Drøftingene skal skje avklares og gjennomføres i henhold til godkjent plan for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger i Bodø kommune.

Utgangspunktet for avlønning av 100 % frikjøpt hovedverneombud i kommunen er at en under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg). Det gjennomføres årlige drøftinger med sammenslutningene om prinsippene for avlønning frikjøpte hovedverneombud i kommunen.

## 4. Delegering

For å sikre en helhetlig behandling og kontinuitet i forbindelse med lønnsfastsetting og lønnsforhandlinger, har Bodø kommune sentralisert lønnsfastsettelse og lønnsforhandlinger. Det kan gjøres unntak fra hovedregelen for kommunale foretak (KF) og kommuneloven § 27 samarbeid.

Kommunedirektøren v/ HR-sjefen gjennomfører forhandlinger etter HTA kapittel. 3, 4 og 5. HR-sjefen og stedfortreder har delegert myndighet til å fastsette lønn ved særskilte forhandlinger og ved tilsetninger med

avlønning utover minstelønn garantilønn. Fastsetting av lønn skjer ut fra anbefaling fra nærmeste leder med personalansvar.

For å sikre en god og effektiv oppgaveløsning, kapasitet og responstid, kompetanseheving og kunnskapsdeling på lønnsfastsetting og lønnsforhandlinger er det opprettet et operativt lønnsfastsettelsesteam i HR-kontoret. Dette teamet skal i første omgang bestå i hovedsak av medarbeidere fra lønns- og personalseksjonen. Alt av forespørsler fra tillitsvalgte og arbeidsgiversiden skal derfor rettes til dette teamet som får ansvaret med oppfølging og tilbakemelding. Konkret betyr dette også å utarbeide innstilling fra HR-leder eller stedfortreder i de særskilte lønnsforhandlingene som gjennomføres i de ulike lønnskapitlene. Ved nytilsettinger kan også avlønning utover garantilønn godkjennes av teamet og medlemmene av dette etter en innstilling og vurdering fra leder med tilsettingsmyndighet. Teamet skal påse at en har til enhver tid tilstrekkelig kompetanse på Hovedtariffavtalen, rekrutteringsutfordringer og at Lønnspolitisk plan følges opp, utvikles og at lønn som personalpolitisk virkemiddel i organisasjonen håndteres på en optimal måte i organisasjonen. God dialog og service både ovenfor ansatte, tillitsvalgte, kandidater i en rekrutteringsprosess, ledere og andre er en vesentlig forutsetning for arbeidet i dette teamet.

Kommunedirektøren kan til enhver tid både overprøve og trekke tilbake fullmaktene til HR-kontoret på dette området og/eller i enkeltsaker. HR-leder vil også ha endelig beslutningsmyndighet tilknyttet delegert lønnsfastsettende myndighet, men hvis lønnsfastsettelesesteamet skal fungere etter sitt formål bør dette unngås i størst mulig utstrekning.

I de tilfellene hvor daglig leder i et kommunalt foretak eller § 27 interkommunalt samarbeid, selv fasetter lønn eller har ansvar for lønnsforhandlingene, skal det skje i samsvar med vår lokale lønnspolitikk og ellers i tråd med tariffavtaler og føringer satt for lønnsforhandlingene lokalt, og føringer i forbindelse med budsjettbehandlingen (og evt. Tildelingsbrev).

## 5. Prosedyre for lokale forhandlinger - god forhandlingsskikk

Hensikten med denne planen er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. Partene tar utgangspunkt i Hovedtariffavtalens vedlegg 3 som omhandler god forhandlingsskikk og utarbeidede retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Forhandlingsforløp med tilhørende praktisk gjennomføring av forhandlingene avklares i 3.2.1 møtene.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er også arbeidsgiver som innkaller til drøftinger og forhandlinger.

I drøftingsmøtene skal partene drøfte bruken av forhandlingsbestemmelsene og satsningsområder for forhandlingene i gjeldende år. Arbeidsgiver skal legge drøftingsmøtene så tidlig som mulig slik at resultatet kan gjøres kjent i organisasjonen.

Lønnsvurdering er en kontinuerlig prosess, og det er viktig at ledere er involvert i prosessen. Leder bør derfor i likhet med sine medarbeidere kunne ta initiativ til at det gjennomføres en lønnsamtale i forkant av de lokale forhandlinger for å avklare nærmere hvilke krav og forventninger den enkelte medarbeider har til lønnsutvikling. Hovedtariffavtalens punkt 3.2.2 lyder: *Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.*

Det er utviklet en mal for gjennomføring av denne lønnsutviklingssamtalen og som er tilgjengeliggjort i vårt Kvalitetssystem – Kvalitetslosen - [Tips og råd for gjennomføring av en lønnsutviklingssamtale](#)

Dersom partene sentralt har avsatt en pott til forhandlinger lokalt skal disse være avholdt innen fristen som er fastsatt sentralt.

Arbeidstakers krav sendes via fagforeningene til forhandlingsutvalget innen en gitt frist. Krav mottatt etter fristen tas som hovedregel ikke med i vurderingen. Kravene videresendes de respektive ledere til vurdering.

Arbeidsgiver utformer 1. tilbud senest 7 dager før selve forhandlingene tar til. Hver fagforening får tilbud på sine medlemmer samt en samlet oversikt over alle tilbudene som er gitt i 1. tilbud.

Forhandlingene skjer med den enkelte fagforening. Det kan åpnes for forhandling med hovedsammenslutningene. Dersom det ikke oppnås enighet, følges saksbehandlingsregler for anke.

Etter forhandlingene utformes protokoll som underskrives av begge parter. Underskrivning skjer når alle forhandlingsresultater er klare og organisasjonene har fått oversikt over det samlede resultatet.

Protokollen skal signeres av begge parter umiddelbart etter forhandlingenes slutt. Protokollen skal inneholde informasjon om tid og sted, navn på partene og hvem som var til stede, samt hjemmel for forhandlingene. Vedlegget med oversikt over ansatte med ny lønn og eventuelt ny stillingskode undertegnes av partene. Ved uenighet skal det komme fram av protokollen hva partene ikke kom til enighet om. I tillegg skal det spesifiseres hva partene eventuelt er enige om.

Partene kan be om å få synspunkter lagt inn i protokollen som protokolltilførsler. Det skilles mellom felles protokolltilførsler eller om det er fra en av partene.

Dersom partene ikke kommer til enighet, er arbeidsgivers siste tilbud gjeldende bruddgrunnlag.

Arbeidsgiver sender ut melding om resultatet til arbeidstakere som har fått endret lønn i lokale forhandlinger.

## 6. Andre personalpolitiske virkemidler

Lønn er ett av flere personalpolitiske virkemidler som arbeidsgiver har til rådighet for å skape en god personalpolitikk. Bodø kommune har tatt mål av seg til å være en helsefremmende og lærende organisasjon. I tillegg til intensjonen om konkurransedyktig lønn, tilbys våre ansatte:

- ✓ God arbeidsgiverpolitikk
- ✓ Utfordrende arbeidsoppgaver
- ✓ Gode kompetanseutviklingsmuligheter
- ✓ Et utviklende arbeidsmiljø
- ✓ Gode permisjonsordninger
- ✓ Gode pensjons- og forsikringsordninger.
- ✓ Livsfasepolitikk herunder seniorpolitiske tiltak

## 7. Leders rolle

Ved lønnsfastsetting og lønnsutvikling må ledere med delegert personalansvar påse at;

- Lønnspolitisk plan gjøres kjent i virksomheten.
- Bidra med innspill til satsningsområder og kriterier og når disse er vedtatt, gjøre dem kjent blant ansatte.
- Gjennomgå lederavtalen med sine ansatte og gjøre virksomhetens mål kjent.
- Gjennomføre medarbeider- og lønnsamtaler.



- Økte krav til å se og vurdere sine medarbeidere og gi innspill til de lokale lønnsforhandlingene. Konkret betyr dette å fremsette begrunnede arbeidsgiverkrav i en prioritert rekkefølge ovenfor forhandlingsdelegasjonen på arbeidsgiversiden.
- Ved lønnsfastsetting utover minstelønnsatsene til de ulike stillingsgruppene garantilønn og utregnet laveste årslønn i tariffavtalen, må leder komme med en skriftlig vurdering og begrunnelse som sendes både til lønnsfastsettelsesteamet i HR-kontoret og staben til avdelingsdirektøren for endelig godkjenning.

## Vedlegg 1 - Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader

Viser til vedlegg 1 i Hovedtariffavtale når det gjelder stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelser/avansementstillinger, stillingsgruppe og merknader.

Stillingskode seniorrådgiver 8532 er opprettet Bodø kommune. Rapporteringsbenevnelse for denne stillingskoden er 8530 rådgiver.

Stillingskode	Hovedbenevnelse	Lønnskapittel	Utdanningskrav	Funksjon (kun føringer - leder vurderer kodeinnplassering)
8532	Seniorrådgiver	HTA kapittel 5	Hovedregel: Høyere akademisk utdanning. (hovedfag eller mastergrad) Ansatte med minimum 4 årig relevant høgskole-/ universitetsutdanning kan innplasseres i koden. Innplassering forutsetter at stillingens hovedfunksjon er utpreget selvstendig arbeid. Utdanningsgrad på lavere nivå og spesialkompetanse oppnådd gjennom flere års relevant erfaring kan også kvalifisere	Benyttes for stillinger med krav om høy kompetanse og med arbeidsoppgaver av særlig krevende karakter. Stor grad av selvstendighet i arbeidsform og oppgaveportefølje. Må kunne arbeide selvstendig herunder utrede og saksbehandle saker for administrativt og politisk nivå. Gir råd og veiledning til beslutningstakere på alle nivå.

## Vedlegg 2 – Begrepsavklaringer

(Alfabetisk)

Begrep	Hva vi forstår med begrepet.
<b>Fredsplikt</b>	Innebærer at man ikke kan gå til arbeidskamp vedrørende forhold som er direkte eller indirekte regulert i tariffavtale så lenge tariffavtalen gjelder.
<b>Funksjonstillegg</b>	Tillegg for å inneha en spesiell funksjon. Opphører når funksjonen opphører.
<b>Glidning</b>	Lønnsglidning er lønnsvekst som følge av andre forhold enn det som er avtalt ved tariffoppgjøret.
<b>Garantilønn</b>	Minstelønn iht. Hovedtariffavtalen kapittel 4.
<b>Grunnlønn</b>	Garantilønn + lokale tillegg.
<b>Hjemmel</b>	Henvisning til hvilket kapittel/paragraf i lov og avtaleverk som skal forhandles om eller drøftes.
<b>Hovedavtalen (HA)</b>	Regulerer forholdet mellom partene i arbeidslivet.
<b>Hovedtariffavtalen (HTA)</b>	Avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om lønns- og arbeidsbetingelser.
<b>Interessetvist</b>	Uenighet om hva som skal være innholdet i en tariffavtale. Interessetvister oppstår ved opprettelse og revisjon av tariffavtaler.
<b>Kriterier</b>	Avgjørende kjennetegn som kan bidra til at den ansatte kan påvirke sin egen lønn. Kan være: Stillingens kompleksitet, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
<b>Lokale drøftinger</b>	Lokale drøftinger utløses med hjemmel i lov- og avtaleverk mellom lokale parter dvs. arbeidstakerorganisasjonene og forhandlingsutvalget eller en virksomhetsleder. Ved uenighet har arbeidsgiver beslutningsmyndighet. Resultatet føres i referatsform med arbeidsgivers ev. forhandlingsutvalgets underskrift.
<b>Lokale forhandlinger</b>	Lokale forhandlinger gjennomføres i den enkelte kommune mellom likeverdige parter: dvs. arbeidstakerorganisasjonene og kommunens forhandlingsutvalg. Lokale forhandlinger skjer med hjemmel i HTA kap. 3, 4 og 5. Protokoll føres jf. HTA's vedlegg 3 med begge parters underskrift.
<b>Lokal nemnd</b>	Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd. Lokal nemnd sammensettes slik: - 1 nøytral leder - 1 representant fra arbeidsgiver

	- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlings-sammenslutningens lokale ledd Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmeglingsmannen.
<b>Lokal pott – beregning</b>	Partene sentralt avsetter x % til lokale forhandlinger etter HTA kap. 4.2, pkt. 4. 2.1. Partene lokalt fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.1. Potten skal, med visse unntak, beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn, samt faste tillegg (f.eks. funksjonstillegg for undervisningsstillinger) for arbeidstakere i kap. 4.
<b>Lokalt tillegg</b>	Økning av grunnlønn gitt ved lokal lønnsfastsettelse/forhandlinger.
<b>Lønnsfastsettende myndighet</b>	Den som har ansvar for å fastsette lønn. Rådmann og/eller HR-sjef.
<b>Lønnsnemnd/Voldgift</b>	Begrepene brukes om hverandre og innebærer en nemndbehandling, dersom partene ikke kommer til enighet i
<b>Overheng</b>	Prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for heler året.
<b>Satsingsområder</b>	Kan være virksomheter, enheter, stillingstyper og andre områder.
<b>Sentrale forhandlinger</b>	Sentrale forhandlinger gjennomføres mellom sentrale parter som representerer arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.
<b>Totalansvar for virksomhetsledere</b>	Totalansvar for personal, budsjett/økonomi og drift/fag.
<b>Rammebetingelse</b>	Rammer som legges basert på forhandlinger på sentralt hold. Eksempel på rammebetingelser er HTA og HA.
<b>Årslønn</b>	Grunnlønn + funksjonstillegg
<b>Årslønnsvekst</b>	Den gjennomsnittlige økningen i årslønn fra et år til et annet.

## Vedlegg 3 - Kompensasjon for økt formalkompetanse ved videreutdanning

### Hvem er omfattet

- Omfatter alle ansatte som er innplassert Hovedtariffavtalens lønnskapittel 4.
- Omfatter videreutdanning.

### Om innplassering i stillingsgruppe - generelt gjelder:

Lønnsystemet er basert på garantilønn for stillinger i ulike stillingsgrupper. Ved tilsetting skal det foretas en vurdering av hvilken kompetanse; utdanning, arbeidserfaring og personlig egnethet som kreves for å kunne ivareta oppgavene som skal løses. Det kan være regulert i lov eller forskrift hvilken type utdanning og kompetanse som kreves for de aktuelle oppgavene/stillingene. I mange tilfeller vil det være opp til arbeidsgiver å fastsette kvalifikasjonskravene.

### Videreutdanning på videregående skoles nivå – ansatte som har flere fagbrev

- Relevant offentlig fagbrev nummer to som dekker bedriftens behov og som dermed har verdi både for arbeidsgiver og arbeidstaker gir en lønsmessig uttelling på kr 6000,-.
- Fagbrevet må være relevant for stillingen medarbeider er tilsatt i.
- Leder med delegert personalansvar foretar en skriftlig vurdering av betydningen fagbrev nr. 2 har for den konkrete stillingen og virksomhetens kompetansebehov/kompetanseplan.
- Fagbrevet må være tilegnet etter 01.01.10
- Lønnstillegget aktiveres den **1. i påfølgende måned etter at dokumentasjon på kompetanse på videregående skole nivå foreligger og dette er registrert i kompetansemodulen i Visma.**

Gruppe 1	Tillegg (kr)
Fagarbeider/tilsvarende fagarbeider	6 000
Stillinger med krav om fagbrev og 1- årig fagskoleutdanning	6 000

Lønnstillegget aktiveres den **1. i påfølgende måned etter at dokumentasjon på fagbrev nr. 2 foreligger** og dette er registrert i kompetansemodulen i Visma.

### Definisjon av videreutdanning på høyskole-/universitetsnivå

Utdanning som gir ny formell kompetanse på universitets-/høyskolenivå. Emnene er underlagt ordinære eksamens- og vurderingsordninger, og gir uttelling i form av studiepoeng innen eller utenfor gradssystemet.

### Definisjon av formalkompetanse

- Kompetanse på universitet-/høyskolenivå som kan dokumenteres med studiepoeng.
- Formalkompetanse må være tilegnet etter 01.01.10
- Kompetansen må være relevant for stillingen. Leder med delegert personalansvar foretar en skriftlig vurdering av betydningen videreutdanningen har for den konkrete stillingen og virksomhetens kompetansebehov/kompetanseplan.

Assistenter som tilsettes i skole/SFO og barnehage som har/tar relevant grunnutdanning tilsvarende treårig universitet-/høyskoleutdanning tilsettes som assistenter, men innplasseres på lønn tilsvarende som for fagarbeider i gruppe B.

## Tillegg i lønn for relevant videreutdanning

Gruppe 1	Antall studiepoeng	Tillegg (kr)
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	15	6 000
	30	12 000
	60	24 000
Fagarbeider/tilsvarende fagarbeider	30	12 000
	60	24 000
Stillinger med krav om fagbrev og 1- årig fagskoleutdanning	60	24 000
Gruppe 2	Antall studiepoeng	Tillegg (kr)
Lærer og Stillinger med krav om treårig universitet-/høgskoleutdanning*; **	30	12 000
	60	24 000
Adjunkt og Stillinger med krav om** fireårig universitet-/høgskoleutdanning	60	24 000
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om femårig universitet-/ høgskoleutdanning	60	24 000
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	60	Lønn vurderes individuelt.***
lektor med tilleggsutdanning		

\* Eventuelt flyttes ansatte som har tatt relevant videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng fra stillingsgruppe ZC til stillingsgruppe ZD - Adjunkt og Stillinger med krav om fireårig universitet-/høgskoleutdanning.

Flytting til stillingsgruppe ZD skjer bare dersom studiepoengene er tatt i et fag som leder anser som relevant for stillingen og en spesialisering i grunnutdanningen. Dette gjelder også dersom de første 30 studiepoengene av en helhetlig videreutdanning er tatt tidligere.

\*\* For lærere gjelder, flyttes til hhv. adjunkt (ZD) og adjunkt m/tilleggsutdanning (ZE).

\*\*\*Gjelder ikke undervisningspersonale.

For fagarbeidere/omsorgsarbeidere/hjelpepleiere som tar relevant videreutdanning tilsvarende 6 mnd./30 studiepoeng, gis et kompetansetillegg på kr. 10.000 pr. år.

For alle grupper settes et tak for uttelling ved 60 studiepoeng. Unntaket gjelder for ansatte som tar mastergrad.

### Stillinger med krav om master

Dersom det er et absolutt minimum formalkompetansekrav til stillingen om mastergrad, skal stillingen innplasseres i stillingsgruppe ZF *Lektor og Stillinger med krav om mastergrad*.

### **For ansatte som tar videreutdanning master gjelder følgende:**

Leder med delegert personalansvar gjør en konkret vurdering på bakgrunn av kompetansebehov/virksomhetens kompetanseplan.

Før den ansatte begynner på masterutdanningen avklares dette med leder.

### **For ansatte i stilling uten krav om mastergrad**

Lønnsmessig uttelling på kr 24 000,- dersom;

- ✓ kompetansen er relevant og at en kan nyttiggjøre seg av denne i oppgaveløsningen/ stillingen.

### **For ansatte i stilling der kvalifikasjonskravene og arbeids- og ansvarsområdet er endret**

Innplassering i stillingsgruppe ZF Lektor og Stillinger med krav om mastergrad, dersom:

- ✓ kompetansen er relevant og at en kan nyttiggjøre seg av denne i oppgaveløsningen/ stillingen, eller
- ✓ arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning eller
- ✓ endrede lov- og forskriftskrav til utdanning og kompetanse for stillingen.

### **For all videreutdanning gjelder:**

Kompetansetillegget aktiveres den **1. i påfølgende måned etter at dokumentasjon på utdanningen foreligger** og utdanningen er registrert i kompetansemodulet i Visma.

Formal- og realkompetanse utover det som framgår ovenfor vurderes ved lokale forhandlinger, eller ved nyttilsetning, og det gis da ikke som et på forhånd fastsatt beløp.

### **Ved nyttilsetninger**

Ved nyttilsetning skal lønnsfastsettelsen gjenspeile ansvar, kompetanse og stillingens kompleksitet. Tillegg i lønn for relevant videreutdanning som opplistet ovenfor.

## **Vedlegg 4 - Satsingsområder generelt og kriterier spesielt**

### **Satsingsområdene**

Disse satsingsområdene utarbeides for hvert år og avklares i forberedende møter til de lokale lønnsforhandlingene som gjennomføres i kommunen. Satsingsområder kan eksempelvis være virksomheter, enheter, stillingstyper og andre områder der det oppstår et behov for en vurdering av og en prioritering av lønn som virkemiddel ved de lokale lønnsforhandlingene.

### **Definisjon nøkkelpersoner kapittel 4 og 5:**

Nøkkelpersoner er ansatte med spisskompetanse innenfor et fagfelt og som det er vanskelig å erstatte på kort sikt. I dette ligger at det har en negativ konsekvens for Bodø kommune at vedkommende slutter.

### **Kriterier perioden 2022-2025**

Avgjørende kjennetegn som kan bidra til at den enkelte ansatte kan påvirke sin lønn.

Kriteriene er utarbeidet for en periode på 4 år. Mindre årlige redigeringer kan forekomme etter drøftinger med tillitsvalgte.

Stillingens kompleksitet, oppgaver og ansvarsnivå, og den enkelte medarbeiders kompetanse, innsats, prestasjoner, og resultatopptjenning vil i tillegg til markedsmessige forhold kunne være saklig grunnlag for lønnsdifferensiering, og har betydning for lønnsfastsettelsen og videre lønnsutvikling i Bodø kommune. Dette betyr at lønnsdifferensiering både er ønskelig og påkrevd når det kan påvises en relevant forskjell og saklig grunnlag for dette.

Behovet for at alle arbeidstakere blir rettferdig vurdert, at like tilfeller behandles likt, og at tilhørende prosesser er kjent, skal ivaretas. Dette hensynet er særlig viktig for arbeidstakere som er innplassert i hovedtariffavtalens kapittel 4 siden hele eller store deler av lønnen reguleres sentralt, i motsetning til det som er tilfelle for medarbeidere innplassert i Hovedtariffavtalen kapittel 3 og 5. Hensynet til at like tilfeller behandles likt vil derfor vektlegges i større grad ved forvaltningen av kriteriene for de større yrkesgruppene om er omfattet av lønnskapittel 4.

Det vil ikke være mulig og hensiktsmessig at all lønnsfastsetting og lønnsvurdering i kommunen kun var basert på etterprøvbare/objektive og målbare kriterier. Det vil alltid være slik at ved lønnsfastsetting, gjennomføring av lokale og særskilte forhandlinger, så vil det også ligge til grunn skjønnsmessige vurderinger av både personuavhengige og personavhengige kriterier tilknyttet stillingens krav til formell og reell kompetanse, stillingens kompleksitet, stillingens ansvarsområde, ansvar, innsats, resultatoppnåelse, kompetanse og utøvelse av lederskap og medarbeiderskap m.m. Dette er også innenfor de rammer som partene sentralt har fastsatt gjennom Hovedtariffavtalen og som må følges opp lokalt.

#### **Jf. Kriterier definert i HTA kapittel. 3 – (Vurderingsskjema).**

I samsvar med Hovedtariffavtalen foretas det en vurdering av lederlønninger en gang i året. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Ved bruk av lederavtalene skal disse gjenspeile kommunens målbylde, tar opp momenter og kriterier både i Hovedtariffavtalen, lønnspolitisk plan, vedtatt HR-strategi og 10-faktorundersøkelsen, noe som igjen vil gi et godt grunnlag for vurdering av lederavlønningen.

#### **Nr. Kriterier Kommunaldirektører - Områdedelere – Virksomhetsledere – 3.4.2/ 3.4.3**

1. Endrede ansvarsområder og betydelige organisatoriske endringer
  - a. Ansvarsområdet er permanent utvidet når det gjelder kompleksitet
  - b. Gjennomførte OU-prosjekter som har ført til varige organisatoriske endringer og hvor ansvarsområdet økes
  - c. Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
  - d. Kompleksitet
    - Døgndrift (24-7) versus ordinær dagdrift (man-fre)
    - Antall ansatte (årsverk )
    - Antall lokasjoner (antall tak)
    - Kompleks faglig sammensetning, flere brukergrupper å ha ansvar for

2. Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
  - a. Tjenesteresultater (Faglige resultater med hensyn til kvantitet og kvalitet)
  - b. Kultur for nytenking og utvikling (forbedringsarbeid/endringsagenter, kultur for å utvikle dagens oppgaveløsning, arbeidsform, prosesser og utforske teknologiske muligheter, vilje til å prøve og feile)
  - c. Regnskapsresultat - avvik fra budsjett (årsaker, åpenhet, NB! Kvalitet på tjenesten)
  - d. Nærvær- og sykefraværsoppfølging i samsvar med satsingen Friskere tilbake
  - f. Medarbeidertilfredshet
  - g. Brukertilfredshet (ingen standard i dag)

3. Utøvelse av lederskap
  - a. Strategisk og operativt lederskap – Omsetter mål til handling
    - Tillitsbasert og mestringsorientert
    - Planlegging, iverksetting, oppfølging av resultat og atferd, styring, støtte, motivering og konkrete og nyttige tilbakemeldinger
  - b. HMS-planlegging
  - c. Gjennomføring av tilstrekkelig interkontroll
  - d. Ivaretagelse av kvalitetssystemet
  - e. Hvordan avvik blir behandlet – Forbedringskultur – Avvik meldes, lukkes raskt, normalt tilstand gjenopprettes og gjentagelse forhindres ved iverksetting av påkrevde tiltak
  - f. Etterlevelse av verdier (KOR) og etiske retningslinjer
  - g. Medarbeiderskap (medansvar, plikt, oppfølging, dialog, rolleklarhet/forventningsavklaring)
  - h. Omdømmebygging (positiv omtale utad, engasjement nasjonalt, selger)

### Felles kriterier lønnskapittel 4 og 5 (Vurderingsskjema)

Det presiseres at hensynet til at like tilfeller behandles likt vil vektlegges i større grad ved forvaltningen av kriteriene for de større yrkesgruppene om er omfattet av lønnskapittel 4.

En individuell vurdering av ansatte i forhold til lønn vil basere på følgende elementer:  
(Deles inn i tre hovedområder)

1. Personuavhengige momenter – Lønnskapittel 4 og 5:
  - Stillingens krav til formell og reell kompetanse
  - Stillingens kompleksitet
  - Stillingens ansvarsområde

### Kriterier definert i Hovedtariffavtalen kapittel. 5 (Vurderingsskjema)

1. Personuavhengige områder
  - a. Stillingens krav til formell og reell kompetanse
  - b. Stillingens kompleksitet
  - c. Stillingens ansvarsområde
2. Personuavhengige momenter
  - a. Kompetanse - relevant videreutdanning som er gjennomført siden siste forhandling
  - b. Ansvar
  - c. Innsats
  - d. Resultatoppnåelse
  - e. Behov for å rekruttere / beholde arbeidstakere, herunder;
  - f. Markedsutsatte stillinger
  - g. Nøkkelpersoner

### 2. Personuavhengige momenter - den enkelte ansatte – Lønnskapittel 4 og 5:

Resultatoppnåelse	Bidra til: <ul style="list-style-type: none"> <li>- oppnådde resultater på bakgrunn av målsettinger fastsatt i årlig utviklingssamtale i forhold til personlig avtalte mål og /eller i forhold til virksomhetens mål.</li> <li>- å utvikle virksomheten – være nytenkende</li> </ul>
-------------------	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- viser initiativ og engasjement i forhold til prioriterte satsningsområder</li> <li>- skape kvalitet i tjenesten</li> <li>- initiativ og gjennomføringsevne</li> </ul>
Ansvar	<p>Bidra til:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- endringsvilje og være løsningsorientert</li> <li>- et godt arbeidsmiljø og positive holdninger til arbeidet og kollegaer</li> <li>- å heve virksomhetens omdømme</li> </ul>
Innsats	<p>Bidra til:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- brukerorientering</li> <li>- utvikling av gode arbeidsmiljø</li> <li>- effektivitet på arbeidsplassen</li> <li>- veiledning av kollegaer</li> <li>- kunnskapsdeling og nettverksbygging</li> <li>- samhandling</li> <li>- tverrfaglighet</li> <li>- drivkraft i endrings/utviklingsprosesser</li> </ul>
Kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vilje og evne til utvikling i tråd med virksomhetens behov.</li> <li>- kompetanse som er viktig å beholde</li> </ul>

### 3. Markedsutsatte kriterier

- Stillinger som det er vanskelig å rekruttere til.
- Stillinger med stor turnover.