



LØNNSPOLITIKK FOR KRIMINALOMSORGEN



Revidert 2023

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	4
1.1. Mål for lønnspolitikken	4
1.2. Statens lønssystem.....	4
1.3. Forhandlingssted	4
1.4. Roller og ansvar	4
2. LØNSFASTSETTELSE OG ANNEN ENDRING AV LØNN.....	5
2.1. Lønnsfastsettelse ved kunngjøring av og ansettelse i ledig stilling.....	6
2.2. Ny lønnsvurdering innen 12 mnd. etter ansettelse og ved gjeninntreden etter ulønnet permisjon - HTA 2.5.5.....	6
2.3. Lokale lønnsforhandlinger etter HTA 2.5.1	7
2.4. Årlig lønnsregulering for ledere – HTA 2.5.2.....	8
2.5. Lønnsendring på særskilt grunnlag – HTA 2.5.3.....	8
3. KRITERIER OG PRINSIPPER FOR VURDERING AV LØNN I KRIMINALOMSORGEN	9
3.1. Vurderingskriterier	9
3.1.1. Likestilling og diskriminering	10
3.1.2. Livsfaser	10
3.1.3. Tillitsvalgte.....	11
4. GENERELT OM LOKALE LØNSFORHANDLINGER.....	11
4.1. Felles begrepsapparat	11
4.2. Opplæring av ledere og tillitsvalgte	11
4.3. Taushetsplikt og etikk i forhandlingsprosessen	11
4.4. Lønnsamtale.....	12
4.5. Virkemidler	12
4.6. Protokoll	13
4.7. Tvist	13
5. PROSEDYRE FOR 2.5.1-FORHANDLINGER.....	14
5.1. Forberedende møte, jf. HTA 2.6.3.....	14
5.2. Krav.....	14

5.3.	Forhandlinger	15
5.4.	Forhandlingsdelegasjon.....	15
5.5.	Kvalitetssikring av forhandlingsresultatet	16
5.6.	Orientering til de ansatte	16
5.7.	Statistikk etter gjennomførte 2.5.1-forhandlinger.....	16
5.8.	Evalueringsmøte.....	16
6.	SPEIELLE FORHOLD VED DELEGERTE FORHANDLINGER ETTER 2.5.1	16
6.1.	Hvem er omfattet av forhandlinger på delegert nivå?	17
6.2.	Forberedende møter på delegert forhandlingssted	17
6.3.	Informasjon til de ansatte om forhandlingsresultatet	17
6.4.	Tvisteløsning.....	17
7.	PROSEDYRE FOR 2.5.3-FORHANDLINGER.....	18
8.	VARIGHET OG EVALUERING	18

1. INNLEDNING

Kriminalomsorgens lønnspolitikk utgjør det grunnlag for lokal lønnsdannelse som partene er enige om. Lønnspolitikken er en integrert del av etatens personalpolitikk og skal utøves med bakgrunn i virksomhetens oppgaver, personalsituasjon og budsjett.

Lønnspolitikken for kriminalomsorgen er utarbeidet som grunnlag for lønnsfastsettelse, lønnsendring og lønnsforhandlinger og skal praktiseres enhetlig i etaten. Dokumentet er utformet i fellesskap mellom Kriminalomsorgen og tillitsvalgte på virksomhetsnivå med utgangspunkt i det sentrale avtaleverket.

Kriminalomsorgens virksomhetsstrategi og etatens verdier (trygghet, åpenhet og nytenking) skal være kjent for alle og legges til grunn for vår lønnspolitikk.

1.1. Mål for lønnspolitikken

En omforent lønnspolitikk mellom de tillitsvalgte og etatens ledelse skal brukes aktivt, støtte opp under samfunnsoppdraget og bidra til å nå kriminalomsorgens mål. Lønnspolitikken skal gjøre det mulig for kriminalomsorgen å rekruttere, utvikle og beholde den kompetansen vi trenger. Vi skal være konkurransedyktige på lønn sammenlignet med tilsvarende stillinger i statlig sektor, men ikke lønnsledende. Kriminalomsorgen skal ikke ha ubegrunnede lønnsforskjeller, og likestillingsperspektivet skal ivaretas både ved ansettelse og lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken skal bidra til en forutsigbar lønnsfastsettelse for alle ansatte.

1.2 Statens lønnsystem

De to hovedtariffavtalene (HTA) med hhv Akademikerne/Unio og LO Stat/YS Stat danner plattform for Statens lønnsystem. Det er hovedsammenslutningene og Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) som årlig forhandler tariffavtalene. Hovedtariffavtalene setter som en forutsetning i arbeidet med lokale lønnsforhandlinger at de lokale parter har en egen omforent lønnspolitikk.

1.3. Forhandlingssted

KDI er forhandlingssted for hele virksomheten. Partene på virksomhetsnivå har det helhetlige ansvaret for gjennomføringen av lokale forhandlinger for hele etaten. Forhandlingene kan delegeres fra forhandlingsstedet til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet innenfor rammene av bestemmelsene i de to hovedtariffavtalene.

Forhandlingsfullmakten kan bare delegeres ett nivå ned til regionene/KRUS/KDI.

Det er ikke anledning til å inngå avtaler lokalt, eller lyse ut stillinger med ekstra lønnstrinn eller kronetillegg utover det som er fastsatt i retningslinjer for bruk av stillingskoder i kriminalomsorgen.

1.4. Roller og ansvar

Kriminalomsorgens ledere og tillitsvalgte har ansvaret for at lønnspolitikken brukes aktivt og for at lønnspolitikken målsettinger ivaretas.

Under lønnsforhandlinger møtes arbeidsgiver og organisasjonene som likeverdige parter. Partene skal møtes med vilje til å finne løsninger, og respektere at de har ulike roller - og derfor kan ha ulike interesser å ivareta. Partene skal møte med de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger.

Partene har et felles ansvar for å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur. I kriminalomsorgen er det utarbeidet egne samspillsregler som skal følges under lønnsforhandlinger. Samspillsreglene supplerer forhandlingsreglene i hovedtariffavtalene.

Samspillsregler for forhandlingene

- Partene skal ha respekt og forståelse for hverandres ståsted, både arbeidsgiver og organisasjonene har krav
- Partene har et gjensidig ansvar for en god prosess
- Partene har taushetsplikt, det som foregår i forhandlingsrommet forblir i forhandlingsrommet
- Det skal være rom for å omprioritere underveis
- Det er ikke anledning til å forhandle egen lønn
- Det skal settes av tid til kvalitetssikring av lister før protokollen underskrives
- Det skal utarbeides felles informasjon etter sentrale forhandlinger som publiseres på intranett

2. LØNNSFASTSETTELSE OG ANNEN ENDRING AV LØNN

Lønnspolitikken for kriminalomsorgen gir nærmere retningslinjer for fire områder som har betydning for fastsetting og endring av den enkeltes lønn:

1. Fastsetting av lønn ved kunngjøring av og ansettelse i ledig fast eller midlertidig stilling (HTA pkt. 2.5.5 nr. 1).
2. Ny vurdering av lønsplassering skal foretas innen 12 måneder etter ansettelse og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse (HTA pkt. 2.5.5 nr. 3) samt ved gjeninntreden etter ulønnet permisjon (HTA pkt. 2.5.5 nr. 4).
3. Lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 og 2.5.2.
4. Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag (HTA pkt. 2.5.3).

Stillingskoder og kvalifikasjonskrav

I kriminalomsorgen er det utarbeidet retningslinjer for bruk av stillingskoder, jf. vedlegg 1. I tillegg til stillingskodene kan arbeidstitler benyttes.

Etaten har felles maler for stillingsutlysninger i rekrutteringssystemet som skal brukes. Det vises for øvrig til kriminalomsorgens rekrutteringsprosess.

Stillingsansiennitet for lønnsstiger

Stillingsansiennitet gjelder kun for ansatte som er ansatt i en stillingskode som i HTA er plassert i lønnsstige.

Stillingsansiennitet for stillinger i stige regnes fra den 1. i måneden den ansatte tiltrer stillingen. Ved ansettelse i ny stilling, og ved endring av stillingskode, innplasseres arbeidstakeren på ansiennitet 0 i stigen. Det vil si at en ansatt som jobber ved fengsel 1 og har søkt og fått ny stilling i fengsel 2 begynner på ansiennitet 0 i stigen. Arbeidstaker skal ikke gå ned i lønn ved endring av tjenestested/skifte av stilling på samme stillingskode.

Dersom det ikke er ansatte med 10 eller 16 års stillingsansiennitet i stillingskoden, er ikke vilkårene for direkteplassering oppfylt og vedkommende må plasseres i lønnsstige. Gjennomsnittslønn beregnes pr. 1. mai hvert år, etter at resultatet fra sentrale forhandlinger i staten er registrert i lønnsystemet. Beregningen fremlegges for partene på virksomhetsnivå i kriminalomsorgen og distribueres deretter ut i etaten. Eventuell flytting av ansatte mellom direkteplassert avlønning og lønnsstige må skje i forbindelse med lønnsforhandlinger etter hovedtariffavtalen.

Med mindre annet er spesifikt nevnt, skal lønnsplassing i lønnsstige benyttes fremfor direkteplassering når det gir samme uttelling, da dette kan gi videre lønnsprogresjon i stilling over tid.

2.1. Lønnsfastsettelse ved kunngjøring av og ansettelse i ledig stilling

Lønn fastsettes i tråd med etatens lønnspolitikk. Det fremgår av retningslinjer for bruk av stillingskoder hvilket lønsspenn stillingen kan lyses ut i. Før kunngjøring skal det foretas en vurdering av hvilket lønnsnivå innenfor det angitte spennet som er nødvendig for å kunne rekruttere/beholde kvalifisert arbeidskraft. Dette vil blant annet bero på stillingens innhold og kvalifikasjonskrav, størrelse på enheten som ledes (gjelder ledere), samt eksisterende lønnsnivå for tilsvarende funksjoner/stillinger i etaten og staten for øvrig. Alle stillinger skal som hovedregel lyses ut med et realistisk lønsspenn. Det skal ikke skapes urealistiske lønnsforventninger hos aktuelle søkere. Ved behov for å sikre muligheten for høyere avlønning enn angitt lønsspenn, kan det vurderes å tilføye en formulering om at høyere lønn kan vurderes for spesielt godt kvalifiserte søkere.

Utlysningsteksten skal forelegges tillitsvalgte før kunngjøring. Tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnsplassing. Lønn fastsettes administrativt av arbeidsgiver ved direktøren eller den som det er delegert fullmakt til, innenfor det spenn stillingen er lyst ut i.

Ved lønnsinnplassing skal det tas hensyn til likelønn og lønnsnivået i statlig sektor for den aktuelle kompetansen/stillingen.

2.2. Ny lønnsvurdering innen 12 mnd. etter ansettelse og ved gjeninntreden etter ulønnet permisjon - HTA 2.5.5

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsplassing på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Dette gjelder også ved ny stilling i egen enhet eller etaten dersom vedkommende har fått stillingen i konkurranse med andre.

Mest mulig riktig lønnsplassing skal tilstrebes ved ansettelsen. Ved vurdering av ny lønnsplassing etter denne bestemmelsen, skal nærmeste leder gi en skriftlig vurdering av den nyansattes kompetanse og oppnådde resultater. Det er ikke anledning til å endre stillingskode. Lønnsendring etter denne bestemmelsen er en administrativ beslutning som ikke er gjenstand for forhandlinger eller kan påklages. Utfallet av vurderingen kan være at lønnen ikke skal endres. Vurderingen gjøres etter dialog med den ansatte.

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden, jfr. 2.5.5 nr. 4. Vurderingen drøftes med de tillitsvalgte.

Rapportering om bruk av 2.5.5 nr. 3 og 4 skal gis til organisasjonene i sentralt IDF i februar måned.

2.3. Lokale lønnsforhandlinger etter HTA 2.5.1

Tidspunkt for lokale 2.5.1-forhandlinger

Tidspunkt for gjennomføring av årlige forhandlinger med Akademikerne/Unio og LO Stat/YS Stat fastsettes hvert år av KDI og organisasjonene i fellesskap, i henhold til fristene fastsatt i sentrale forhandlinger i staten.

Føringer

Eventuelle sentrale føringer som er gitt for oppgjøret og andre relevante spørsmål av personalpolitisk karakter, klargjøres av partene i god tid før forhandlingene. Partene må vurdere om det er grunnlag for ytterligere føringer, for eksempel ved delegering av forhandlingene til underliggende enheter.

Økonomiske rammer for 2.5.1 forhandlinger

Ved de sentrale tariffoppgjør blir det gitt rammer for hvor stor andel av lønnsmassen det kan forhandles om ved 2.5.1 - forhandlinger samt virkningstidspunktet.

Arbeidsgiver har dessuten anledning til å tilføre egne midler til det beløp som det skal forhandles om. Hvorvidt det skal legges til egne midler, avgjøres av KDI før partene utveksler krav og informeres om i det forberedende møtet med sentrale parter.

Ved en eventuell delegering av forhandlingsfullmakten til nivået under, er det partene på virksomhetsnivå som etter begge hovedtariffavtalene skal avtale den økonomiske rammen for 2.5.1-forhandlingene på driftsenhetsnivå. Dette omfatter:

- Størrelsen på den økonomiske avsetningen på driftsenhetsnivå
- Fordeling av den økonomiske avsetningen mellom driftsenhetene

Det settes opp protokoll fra møtet. Dersom partene ikke kommer til enighet, gjelder følgende fremgangsmåter:

HTA Akademikerne/Unio
Dersom partene ikke kommer til enighet fordeles avsetningen forholdsmessig etter årslønnsmassen, jf. HTA pkt. 2.5.1.

HTA LO Stat/YS Stat
Dersom partene ikke kommer til enighet kan hver av partene bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler, jf. HTA pkt. 2.7.2.

Generelle tillegg

Der partene blir enige om å gi generelle tillegg gjelder følgende hvis ikke annet avtales:

- Tillegget gis til alle ansatte som er omfattet av forhandlingene på virkningstidspunktet som følger av HTA.
- Tillegget beregnes etter lønn på virkningstidspunktet.

I avtalen med LO/YS kan generelle tillegg kun gis sentralt i forhandlingene mellom KDD og hovedsammenslutningene.

2.4. Årlig lønnsregulering for ledere – HTA 2.5.2

Lønnsendring for ledere som rapporterer til direktør for KDI fastsettes av direktør etter avtale med de forhandlingsberettigedes organisasjoner på virksomhetsnivå, jf. HTA pkt. 2.5.2. I kriminalomsorgen gjelder dette avdelingsdirektører i KDI, regiondirektører og direktør KRUS.

Lønnsreguleringen skal skje i tilknytning til og innen fristen for de ordinære lokale lønnsforhandlingene.

De forhandlingsberettigede organisasjonene inviteres til å delta i forhandlingsmøte med direktør. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det settes opp protokoll fra forhandlingene.

Lønnsendringen betinger dekning på virksomhetens budsjett.

2.5. Lønnsendring på særskilt grunnlag – HTA 2.5.3

Forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3 er delegert til regionene/KRUS/KDI for begge avtaler i hovedtariffperioden 1. mai 2022 – 30. april 2024. Forhandlinger føres med partene på delegert forhandlingssted ut fra de til enhver tid gjeldende bestemmelser i HTA dersom et av følgende vilkår anses oppfylt:

Vesentlig endrede arbeidsoppgaver – HTA 2.5.3 nr. 1a

Det presiseres at det etter punkt a) kun kan føres forhandlinger om et krav dersom en part mener at det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/ansattes lønn. Først vurderes det om endringen er vesentlig nok, deretter vurderes kode- og lønns plassering. Kravet om vesentlig endring går både på arbeidsoppgavenes nivå og omfang. Dersom arbeidstaker fremmer krav via sin fagorganisasjon, skal fagorganisasjonen ha gjort en vurdering av om det er hjemmel for kravet før det videresendes arbeidsgiver.

Det er ikke tilstrekkelig at en ansatt har fått nye eller flere oppgaver. Det avgjørende for vurderingen er om den ansatte får oppgaver som krever mer enn tidligere oppgaver. Videre bør de nye oppgavene ligge på et høyere nivå enn tidligere og være mer komplekse/kompetansekrevene. I tillegg må de nye oppgavene ha et omfang som gjør endringen vesentlig.

For at det skal være mulig å vurdere hvorvidt vesentlighetskravet er oppfylt, bør det, sammen med krav, fremlegges stillingsannonse og stillingsbeskrivelse eller tilsvarende dokumentasjon som viser situasjonen på kravtidspunktet og det tidligere tidspunkt.

Tiltak som fører til økt effektivitet eller produktivitet – 2.5.3 nr. 1b)

Partene kan føre forhandlinger dersom det er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom arbeidstakerne.

Omorganisering/organisatoriske endringer – 2.5.3 nr. 1c)

Partene kan føre forhandlinger dersom det er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert, og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

Rekruttere og beholde/ekstraordinær innsats – 2.5.3 nr. 2

Det følger av HTA 2.5.3 nr. 2 at det, etter avtale med de tillitsvalgte, kan tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær

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

[Dokumenterte lønnsforskjeller pga. kjønn – 2.5.3 nr. 3.](#)

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

3. KRITERIER OG PRINSIPPER FOR VURDERING AV LØNN I KRIMINALOMSORGEN

Ansattes lønnsutvikling, dvs. både medarbeidere og ledere, avhenger både av resultatet i det sentrale lønnsoppgjøret i staten, eventuelle lokale forhandlinger på virksomhetsnivå og eventuelle delegerte lønnsforhandlinger i regionene/KRUS/KDI. For å unngå at det over tid utvikler seg urimelige lønnsforskjeller i kriminalomsorgen, må det i forbindelse med forhandlingene gjøres en helhetlig vurdering av alle ansatte. Alle ansatte skal sikres en rimelig lønnsutvikling over tid.

Målet med vurderingen er å komme fram til en avlønning i samsvar med oppgaver, ansvar, erfaring, kompetansekrav og resultatoppgjøret. Tilbakemelding kan gis i en egen lønnsamtale, jf. pkt. [4.4](#) nedenfor.

Hovedregelen er individuelle lønnsvurderinger. Partene vil i lønnsforhandlinger likevel kunne prioritere lønnsendringer for grupper av ansatte, basert på føringer definert av partene i forkant av forhandlingene. Kriminalomsorgen har store ensartede stillingsgrupper der individuelle vurderingskriterier ikke vil være formålstjenlig, da ansatte i mindre grad vil få sin oppgaveløsning, leveranser eller kompetanse individuelt vurdert sett opp mot lønsplassering/utvikling.

3.1. Vurderingskriterier

Vurderingskriteriene skal være allmenngyldige og kjent for alle. Kriteriene brukes for lønnsendring, og så langt de passer ved lønnsinnplassering. Utsiktede lønsmessige skjevheter mellom ansatte skal motvirkes.

Det skal være sammenheng mellom lønnsutvikling og:

- a) i hvilken grad ansatte oppfyller prinsippene i leder- og medarbeiderplattformen samt kriminalomsorgens verdier

[Kriminalomsorgens leder- og medarbeiderplattform](#)¹ jf. bilde under definerer mål og forventninger til ledere og medarbeidere i kriminalomsorgen.

¹ Se nærmere beskrivelse i kriminalomsorgens [HR-strategi](#).

Leder- og medarbeiderplattform

Jeg er profesjonell og en god ambassadør for kriminalomsorgen

Med meg skal jeg:

- LEVERE PÅ SANFURRS-OPPDRAEGET
- UTVIKLE KRIMINALOMSORGEN
- UTVIKLE TEAM OG DEN ENHELTE MEDARBEIDER

Som leder skal jeg:

- prioritere i tråd med strategien
- skape trygge arenaer for kompetansedeling
- fremme endring og utvikling
- skape et godt arbeidsmiljø med et trygt ytringsklima
- være tydelig og delegere ansvar

Som medarbeider skal jeg:

- være lojal ovenfor beslutninger
- bidra til tverrfaglig samarbeid
- være åpen for nye ideer og foreslår forbedringer
- bidra til et godt arbeidsmiljø gjennom å støtte mine kollegaer
- ta ansvar for egen utvikling

JEG ETTERLEVER KRIMINALOMSORGENS VERDIER
TRYGGHET – ÅPENHET – NYTENKING

- resultatoppnåelse målt ut ifra kvalitet, kompleksitet og kvantitet på tillagt ansvar og oppgaver
- aktiv medvirkning til etterlevelse og implementering av styringsdokumenter og som bidrar til å nå enhetens og etatens mål
- økt kompetanse (formal og/eller realkompetanse) som gir merverdi til etaten og har ført til en mer kompleks eller effektiv oppgaveløsning
- hensynet til utjevning av utilsiktede lønnsforskjeller

For vitenskapelige stillinger/forskning- og undervisningsstillinger ved Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS kan også følgende kriterier legges til grunn:

- Formell utdanning
- Forskning og utviklingsarbeid
- Undervisningskvalitet og forskningsformidling

3.1.1. Likestilling og diskriminering

Likestilling mellom kjønnene er et viktig mål for kriminalomsorgens personalpolitikk. De kriteriene som benyttes ved vurdering av individuell lønn er kjønnsnøytrale og skal praktiseres slik at de fremmer likestilling. Kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Det vises for øvrig til HTA pkt. 2.3. 4. ledd og 2.5.3 nr. 3 og likestillings- og diskrimineringslovens § 34. Det utføres en lønnskartlegging annethvert år, jfr. aktivitets- og redegjøringsplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd bokstav a.

Eventuelle lønnsforskjeller som følge av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er uakseptable.

3.1.2. Livsfaser

I kriminalomsorgen skal alle medarbeidere ha lik mulighet for lønnsutvikling, uavhengig av livsfase.

Det gis seniorpolitiske dager iht. hovedtariffavtalens pkt. 5.6.1. og avtale om seniorpolitiske tiltak i kriminalomsorgen fra 2015.

Ansatte som er ute i lønnet permisjon eller har gjeninntådt etter foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon uten lønn (før virkningsdato) skal i forbindelse med 2.5.1-forhandlingene vurderes lønnsmessig, jf. HTA pkt. 2.5.1.

3.1.3. Tillitsvalgte

Vervet som tillitsvalgt medfører et meransvar og er et viktig redskap for å utvikle medbestemmelse og arbeidsmiljø. Tillitsvalgtrollen skal utøves i tråd med HA/HTA, og forutsetter tillitsvalgte som bidrar til et godt og konstruktivt samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste, jfr. HA § 1. Dette gjelder også lønnsutvikling. Tillitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.

4. GENERELT OM LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

4.1. Felles begrepsapparat

Det er viktig at partene har en felles forståelse og et felles begrepsapparat i arbeidet med forhandlingene. Derfor er det viktig at sentrale parter årlig i samarbeid holder opplæringsmøter hvor man gjennomgår lønns- og forhandlingssystemet.

4.2. Opplæring av ledere og tillitsvalgte

KDI har ansvaret for at lederne i etaten får nødvendig opplæring i forkant av lokale lønnsforhandlinger.

Organisasjonene har ansvaret for at alle tillitsvalgte med rolle under lønnsforhandlingene får nødvendig opplæring i forkant av lokale lønnsforhandlinger.

4.3. Taushetsplikt og etikk i forhandlingsprosessen

De tillitsvalgte, arbeidsgivers representanter og øvrige deltakere har taushetsplikt dersom de ved forberedelser til, eller under forhandlinger, får opplysninger som er undergitt taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også for personer som partene må konferere med før og under forhandlingene.

Taushetsplikten omfatter de opplysninger som er undergitt lovbestemt taushetsplikt, blant annet alle personvurderinger som skjer i løpet av forhåndsdrøftinger og forhandlinger.

Når det gjelder utlevering av lønnsopplysninger om ansatte i forbindelse med lønnsforhandlinger, vises det til Særavtale om lønns- og personalopplysninger. Kriminalomsorgen praktiserer innsynsretten overfor tillitsvalgte slik at lønnsopplysningene gis elektronisk. Tillitsvalgte har et selvstendig ansvar for å behandle opplysningene i tråd med bestemmelsene i personopplysningsloven.

Det er kun protokollen fra forhandlingene som skal gjøres kjent. Forhandlingsresultatet er undergitt taushetsplikt til protokollene for forhandlingene er underskrevet.

Partene skal respektere resultatet av forhandlingene og kommunisere ut at dette er resultatet av forhandlinger.

Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger, jf. HTA 2.1 6.ledd. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommende organisasjon sentralt peker ut.

Det vises for øvrig til samspillsreglene i pkt. [1.4](#).

4.4. Lønnsamtale

Alle ansatte skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jfr. HTA § 3 nr. 5 for LO Stat/YS Stat og HTA § 5 for Akademikerne/Unio.

Samtalen er den viktigste arenaen for å avstemme forventninger mellom medarbeider og nærmeste leder i forkant av lokale forhandlinger. I dialog med den enkelte medarbeider gir leder sine vurderinger av medarbeider sett i forhold til etatens vurderingskriterier, men aldri lovnader om lønnsendring. Samtalen skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

Ved gjeninntredelse etter foreldrepermisjon skal ansatte tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

Enhetsleder er ansvarlig for å vurdere alle ansatte i forhold til lønn.

4.5. Virkemidler

Det følger av HTA punkt 2.5.4 hvilke virkemidler som kan benyttes ved lønnsforhandlinger for å oppnå målene i lønnspolitikken:

HTA Akademikerne/Unio

- a) Generelt tillegg til alle ansatte
- b) Gruppetillegg
- c) Individuelle tillegg
- d) Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning
- e) Endret stillingskode
- f) Avtale minstelønn for ansatte med særlige arbeidsoppgaver, arbeidssted og lignende
- g) Opprette og endre særavtaler

Virkemidlene i bokstav a) til c) kan være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset

HTA LO Stat og YS Stat

- a) Tillegg som lønnstrinn eller kroner
- b) Gruppetillegg
- c) Individuelle tillegg
- d) Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning
- e) Endret stillingskode
- f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- g) Opprette og endre særavtaler

Kronetillegg kan være fast eller tidsavgrenset

Funksjonstillegg

Vurderingen av hvorvidt funksjonstillegg skal benyttes, må bringes inn til forhandlinger i medhold av HTA punkt 2.5.1. eller 2.5.3. Tilleggene skal fortrinnsvis reguleres av særavtaler mellom de sentrale parter. De enhver tid gjeldende særavtaler inngått mellom de sentrale parter fremgår av vedlegg 4.

4.6. Protokoll

Det skal føres protokoll fra forhandlingsmøtene. Her skal tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter samt sluttresultat av forhandlingene, inntas. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har tatt dersom partene ved forhandlingenes avslutning ikke er enige. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og sendes partene elektronisk.

Innsigelse om feil i protokollen og krav om retting må fremsettes til arbeidsgiver innen en måned fra protokollen skrives under. Slikt krav om retting må fremsettes skriftlig.

4.7. Tvist

Reglene for tvisteløsning er ulike i avtalen med Akademikerne/Unio og i avtalene med LO Stat/YS Stat.

Nedenfor følger en stikkordsmessig oversikt over hvilke uenigheter som kan bringes inn for tvisteløsning etter de to avtalene:

Tema	Avtalen med Akademikerne/Unio	Avtalen med LO Stat/ YS Stat
Delegasjon av forhandlingssted (punkt 2.2)	Arbeidsgiver avgjør	KDD avgjør etter drøfting ved uenighet
Fordeling av avsetning til årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) der forhandlingene er delegert	Fordeling til driftsenheter forholdsmessig etter lønnsmassen ved uenighet	Uenighet kan bringes inn for Statens lønnsutvalg
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på delegert nivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på virksomhetsnivå	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg

Ved brudd i de lokale forhandlingene, skal det skrives en bruddprotokoll som underskrives av partene. Det skal fremgå av protokollen hva uenigheten består i. Saksgang ved brudd er beskrevet i HTA pkt. 2.7.2.

Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før kjennelse fra Statens lønnsutvalg foreligger. Dette prinsippet gjelder i utgangspunktet også ved forhandlinger etter punkt 2.5.3 nr. 1, dersom det er flere krav som har blitt behandlet i en og samme forhandling.

5. PROSEDYRE FOR 2.5.1-FORHANDLINGER

Hovedregelen for endring av lønn lokalt er forhandlingene etter HTA pkt. 2.5.1.

5.1. Forberedende møte, jf. HTA 2.6.3

Før de årlige forhandlingene etter punkt 2.5.1 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Arbeidsgiver innkaller til et forberedende møte hvor partene får avklart flest mulige forhold før de endelige forhandlingene gjennomføres. I møtet gjennomgås:

- Forhandlingsgrunnlaget/forhandlingshjemmel
- Bruk av eventuelle midler som arbeidsgiver har avsatt til forhandling, ref. punkt [2.3](#).
- Brevet fra KDD om gjennomføring av lokale forhandlinger
- Kriminalomsorgens lønnspolitikk og andre føringer fra partene sentralt
- Behovet for statistikk og lønnsopplysninger
- Hensynet til likestilling/likelønn, herunder resultatene fra likelønnskartleggingen
- Bruk av hovedsammenslutningsmodellen og forhandlingsfullmakter
- Kravfrist
- Drøfte hvor stor andel som skal legges inn i første tilbud
- Samspillsregler for forhandlingene
- Bruken av fellesmøter og særmøter (se pkt. [5.3](#)).
- Framdriftsplan for forhandlingene, herunder tidspunkt for første tilbud
- Håndtering av eventuelle feil i protokollen, jf. pkt. [4.6](#)
- Dato for evalueringsmøte

Det skrives referat fra møtet som gjenspeiler hovedelementene i de ulike partenes synspunkter.

I det forberedende møtet melder partene inn behov for statistikk og lønnsopplysninger, jf. HTA pkt. 2.6.3, 2. ledd, og arbeidsgiver utarbeider og sender ut statistikken samlet til organisasjoner og arbeidsgivere sammen med kravskjema. Tilgjengelig statistikk skal utveksles mellom partene i god tid før forhandlingene igangsettes. Lønns- og personalstatistikk er et viktig hjelpemiddel ved vurdering av lønn. Den enkelte organisasjon må til enhver tid ha oppdatert informasjon om hvem de er forhandlingsberettiget for.

Partene skal under det forberedende møtet drøfte føringer for lokalt lønnsoppgjør, og hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.

Det legges en detaljert plan for gjennomføring av forhandlingene. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene. De praktiske rammene rundt forhandlingene avklares. Forhandlingsutvalg og forhandlingsdelegasjoner må sette av tid til å delta under hele forhandlingene.

Dersom arbeidsgiver v/KDI beslutter å legge til ekstra midler til lokale forhandlinger, skal det informeres om dette i forberedende møte, jf. pkt. [2.3](#).

5.2. Krav

Både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden skal sende inn sine krav på fastsatte kravskjema og Excel-filer innen fastsatt frist. Kravene utveksles samtidig dersom en av partene krever det. Kravene sendes til: 8005.lonnsoppgior@kriminalomsorg.no. Kravskjema fremmes på følgende måter:

- Krav fremmes via tillitsvalgt som sender kravet i linjen i fagorganisasjonen
- Arbeidsgiver fremmer krav på prioriterte medarbeidere og sender kravene samlet i linjen til KDI
- Uorganiserte fremmer krav til enhetsleder som sender kravet i linjen til KDI
- Tillitsvalgte og arbeidsgiver skal **ikke** utarbeide skriftlige anbefalinger til hverandres krav

Dersom forhandlingsfullmakten er delegert, sendes kravene til delegert forhandlingssted.

5.3. Forhandlinger

Partene skal hvert år identifisere og melde inn eventuelle lønsmessige utfordringer innenfor stillingsgrupper eller i enkelte funksjoner.

Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i lønnspolitikken. Dersom begrunnelser på enkeltansatte krever det, kan arbeidsgiver eller organisasjonene be om sær møte, jf. HTA punkt 2.6.3 nr. 3.

Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav. De lønsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. HTA pkt. 2.5.4. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.

Forhandlingene omfatter faste ansatte, og alle grupper midlertidige ansatte, organiserte og uorganiserte.

I de tilfeller en medarbeider er fast ansatt og samtidig er stedfortreder i annen stilling, eller har en annen midlertidig stilling, forhandles det som hovedregel om lønnsendring i den faste stillingen. Lønnsendringen gis virkning fra det tidspunkt den ansatte gjenopptar sin faste stilling. Medarbeidere som er avvikende vikarer i samme stillingskode som de har i sin faste stilling, omfattes av eventuelle gruppetillegg. Øvrige avvikende vikarer skal vurderes individuelt etter behov.

Dersom KDI og Akademikerne/Unio kommer til enighet om et generelt tillegg, vil avvikende vikarer som følger avtalen med Akademikerne/Unio omfattes av dette. Det vises ellers til pkt. 2.3 om [generelle tillegg](#).

5.4. Forhandlingsdelegasjon

Under forhandlingene møter organisasjonene med fast forhandlingsutvalg på maks 3 medlemmer. Navn på leder og medlemmer av forhandlingsutvalget meldes inn til arbeidsgiver på forhånd.

Dersom organisasjonene har behov for å ha med delegasjon tilgjengelig under forhandlingene, skal antall og navn meldes inn til arbeidsgiver på forhånd.

[Kompensasjon for arbeid utover ordinær arbeidstid](#)

Dersom lønnsforhandlinger etter HTA punkt 2.5.1 strekker seg utover ordinær arbeidstid, kompenseres tillitsvalgte time for time. Slik kompensasjon er begrenset til de som deltar i organisasjonens forhandlingsutvalg og som er ansatt i kriminalomsorgen. Arbeidsgiver kompenserer reiseutgifter for reise foretatt på billigste måte for en representant fra hvert forhandlingsutvalg.

5.5. Kvalitetssikring av forhandlingsresultatet

Arbeidsgiver sender ut lister over forhandlingsresultatet etter forhandlingene til kvalitetssikring og korrigerings av evt. feil. Kvalitetssikret forhandlingsresultat sendes ut til organisasjonene, med avtalt frist for å informere om resultatet. Fristen for kvalitetssikring, frist for å informere om resultatet og tidspunkt for signering av protokoll fastsettes når forhandlingene er ferdig.

5.6. Orientering til de ansatte

Ledere og tillitsvalgte orienteres om resultatet av forhandlingene for aktuell enhet på e-post før fristen for å informere ansatte utløper. Ved fristens utløp er det arbeidsgiver som har ansvar for å orientere sine medarbeidere muntlig eller på e-post om vedkommende fikk endret lønn og/eller stillingskode. Forhandlingsstedet utarbeider epost til ansatte som har fått lønnsendring på individuelt grunnlag og arkiverer den på den enkeltes personalmappe. Gruppeopprykk gjøres kjent via intranett el.l. Dersom forhandlingsfullmakten er delegert, vises det til pkt. [6.3](#).

5.7. Statistikk etter gjennomførte 2.5.1-forhandlinger

Etter at forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 er gjennomført, skal arbeidsgiver utarbeide statistikk over oppgjøret som viser fordeling på stillingskoder. Det avtales etter 2.5.1 dato for når statistikken skal foreligge. For hver kode skal det gis minimum følgende opplysninger samlet og fordelt på kjønn: Antall personer som fikk opprykk, gjennomsnittlig lønnsøkning og kostnad på årsbasis. Se også pkt. [3.1.2](#).

5.8. Evalueringsmøte

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene utveksler erfaringer fra årets forhandlinger. Aktuelle tema kan være:

- Forhandlingsprosessen, før, under eller i etterkant av forhandlingsmøtet
- Forhandlingsresultatet
- Ev. andre relevante forhold

Arbeidsgiver tar initiativ til et evalueringsmøte i etterkant av lønnsforhandlingene, jf. HTA 2.6.6. Det skrives et kort referat. Dersom forhandlingsfullmakten har vært delegert, skal sentrale parter ha mottatt referatene fra evalueringsmøtene på de delegerte forhandlingsstedene i forkant av evalueringsmøtet på sentralt nivå.

6. SPESIELLE FORHOLD VED DELEGERTE FORHANDLINGER ETTER 2.5.1

HTA åpner for å delegere hele eller deler av forhandlingsfullmakten ett nivå ned. Dersom partene på virksomhetsnivå blir enige om å delegere forhandlingsfullmakten, gjelder avtalen ut tariffavtaleperioden dersom partene ikke blir enige om noe annet. Det kan gjøres ulike avtaler med Akademikerne/Unio og LO Stat/YS Stat ettersom de er tilknyttet ulike hovedtariffavtaler.

6.1. Hvem er omfattet av forhandlinger på delegert nivå?

Delegert forhandlingssted forhandler for de ansatte som tilhører dette forhandlingsstedet, dvs. de ansatte som de har lønnskostnaden for.

Ved midlertidig omdisponering skal de ansatte forhandles for i sin faste stilling. Lønnsendringen gis virkning fra det tidspunkt den ansatte gjenopptar sin faste stilling.

6.2. Forberedende møter på delegert forhandlingssted

I forkant av de lokale forhandlingene gjennomføres det forberedende møter, jf. HTA punkt 2.6.3 fjerde ledd. Møtene skal gjennomføres i god tid før forhandlingene starter, men kan ikke gjennomføres før referat og protokoll fra det forberedende møtet på virksomhetsnivå er mottatt. Utover de punkter som er beskrevet i pkt. [5.1](#), skal det i møtet gjennomgås:

- Referat og protokoll fra det forberedende møte på virksomhetsnivå
- Eventuelle føringer fra partene på virksomhetsnivå
- Lokale forhold i regionen/KRUS/KDI som får betydning for forhandlingene

6.3. Informasjon til de ansatte om forhandlingsresultatet

Delegerte parter avgjør hvordan dette skal løses praktisk. Det skal informeres om lønnsendringen via epost. Eposten arkiveres på den enkeltes personalmappe. Se også pkt. [5.6](#). Det vises for øvrig til pkt. [4.3](#) om innsyn i lønnsopplysninger.

6.4. Tvisteløsning

Hvis partene på delegert nivå ikke kommer til enighet, avgjøres uenigheten av partene på virksomhetsnivå, jf. HTA punkt 2.7.1. Det er uenigheten som er gjenstand for tvistebehandling.

Det skal føres protokoll fra de delegerte forhandlingsmøtene, jf. pkt. [4.6](#). Protokollen sendes KDI. Det skal skrives protokoll fra sentralt tvistebehandlingsmøte.

- Saken fremmes ved at bruddprotokoll der de ulike partenes syn fremgår sendes KDI innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet. Dersom dette ikke skjer, vil arbeidsgivers siste tilbud gjelde.
- Så snart som mulig og innen 3 dager etter at saken ble fremmet, kaller arbeidsgiver inn til forhandlingsmøte etter HTA punkt 2.7.1 for å behandle uenigheten. Møtet må avholdes innen 14 dager, med mindre partene blir enige om noe annet
- Innkalling til forhandlingsmøte på virksomhetsnivå sendes med minimum 4 virkedagers frist.
- I forhandlingsmøte på virksomhetsnivå får hver av partene på delegert nivå mulighet til å redegjøre for uenigheten, samt svare på spørsmål før de forlater møtet.
- Saken behandles og avgjøres deretter av partene på virksomhetsnivå i samme møte, med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom partene på virksomhetsnivå ikke kommer til enighet, kan saken bringes inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler, jf. HTA punkt 2.7.2.

7. PROSEDYRE FOR 2.5.3-FORHANDLINGER

Organisasjoner med forhandlingsrett innkalles til 2.5.3 forhandlinger. Dette gjelder også ved forhandlinger om uorganiserte. Det sendes ut kopi av signerte protokoller til de respektive forbund etter 2.5.3 forhandlinger.

Tidspunkt for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene. For å oppnå lik praksis i etaten er det hensiktsmessig at det som hovedregel er den 1. i måneden etter kravet er fremsatt

Dersom sentrale parter er enige om å delegere forhandlingsfullmakten i tariffperioden, gjennomføres 2.5.3 forhandlingene på delegert forhandlingssted.

Krav etter HTA 2.5.3 kan sendes inn hele året. I tråd med avtale mellom KDI og tillitsvalgte skal det gjennomføres lønnsforhandlinger på særlig grunnlag etter behov. Dersom forhandlingsfullmakten er delegert, vil informasjonen komme fra delegert forhandlingssted.

Følgende kvalitetskrav stilles til 2.5.3 krav:

- Krav fremmes løpende
- Krav fremmes av organisasjon eller arbeidsgiver (ansatte har ingen selvstendig forhandlingsrett)
- Uorganiserte kan fremme krav via enhetsleder (ansatte har ingen selvstendig forhandlingsrett)
- Krav må fremsettes på eget skjema (vedlegg 3)
- Hjemmel i 2.5.3 er vurdert og begrunnet, se pkt. [2.5.](#)
- Tillitsvalgte og arbeidsgivere skal ikke utarbeide skriftlige anbefalinger til hverandres krav

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst, hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 2.5.1-forhandlingene.

8. VARIGHET OG EVALUERING

Lønnspolitikken gjelder fra avtaledato, og vil bli gjennomgått/revidert etter hvert hovedoppgjør i staten.

Hvis enkelte bestemmelser i lokal lønnspolitikk ikke synes å virke etter hensikten kan de også vurderes i forbindelse med mellomoppgjøret.

Lønnspolitikken kan sies opp eller reforhandles med 3 måneders skriftlig varsel.

[Vedlegg](#)

Vedlegg 1 Retningslinjer for bruk av stillingskoder i kriminalomsorgen

Vedlegg 2 Kravskjema 2.5.1 lokalt lønnsoppgjør

Vedlegg 3 Kravskjema 2.5.3 særlig grunnlag

Vedlegg 4 Særavtaler i kriminalomsorgen