



SAKSFRAMLEGG

Arbeidsgiverstrategi del C - Lønnspolitikk Krødsherad kommune 2026

Utvalgssak	Utvalg	Møtedato
	Partssammensatt utvalg	12.03.2026
	Formannskapet	12.03.2026
	Kommunestyre	26.03.2026

Kommunedirektørens innstilling:

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å gi følgende innstilling til formannskapet:

Arbeidsgiverstrategien del C - Lønnspolitikk vedtas, og settes i kraft fra 1.4.2026.

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal regelmessig ta initiativ til revidering av lønnspolitikken, HTA pkt 3.2.

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

Endringer i lønnspolitikken er gjort med bakgrunn i høringsinnspill og erfaringer som er høstet siden første versjon ble vedtatt 15 juni 2023, og deretter revidert 2.5.2024. Det er ikke gjort store endringer, men det er tilført noen presiseringer for at lønnspolitikken skal fremstå som mer forutsigbar, med mindre rom for misforståelser.

Saksopplysninger:

Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Det skal tilstrebes enighet om kriteriene, og det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene



SAKSFRAMLEGG

For revideringen i 2026 ble følgende tidsplan utarbeidet:

Dato	Hva
8 desember	Innspill revidering lønnspolitikk – utsendelse av tidsplan
7 januar	Gjennomgang i KLG
23 januar	Frist innspill til revidering av lønnspolitikk
4 februar	Saksgrunnlag til drøfting sendes ut
10 februar	Gjennomgang av innspill i KLG
11 februar	Drøfting av innspill som har kommet inn
5 mars	Saksgrunnlag til PU sendes ut
12 mars	PU
12 mars	Formannskapet
26 mars	Kommunestyret
1 april	Revidert lønnspolitikk trer i kraft

Innkommne innspill, drøfting og konklusjon etter gjennomført drøftingsmøte 11 februar:

Pkt	Tema	Innspill	Drøfting	Konklusjon
2.1	Lønns-plassering ved tilsetting	NB! Dette med at all ansiennitet skal gjelde. Hvordan ivareta dette i teksten? Ivareta sentralt gitte føringer Innmeldt av UTDF.	Vurdering av ansiennitet er beskrevet i Hovedtariffavtalens §12.1.1. All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten. Stillingsbrøk påvirker ikke uttelling for ansiennitetsberegning.	Innspillet er drøftet og tas med som presisering
2.2	Lønn i midlertidig høyere stilling	Konstituering bør som hovedregel begrenses til stillinger på ledernivå. Unntak kan gjøres for enkelte særskilte avdelinger, som barnehager, forutsatt at det utarbeides egne rutiner som regulerer konstitueringspraksis i disse avdelingene. Innmeldt av Livsløp.	Konstituering skal som hovedregel begrenses til stillinger på ledernivå. For øvrige stillinger benyttes vikarordninger eller midlertidige funksjonstilpasninger i tråd med Hovedtariffavtalen. Innen helse- og omsorgstjenestene og skole benyttes normalt vikarordninger, da konstituering i praksis i liten grad lar seg	Innspillet er drøftet og tas med som presisering

			gjennomføre grunnet mangel på tilgjengelig kvalifisert personell. Innen oppvekst kan ansatte midlertidig tillegges oppgaver utover egen stilling. Lønn fastsettes da i samsvar med faktisk funksjon, formelt ansvar og relevant kompetanse. Ansatte som ikke formelt kan fylle pedagogisk leder-funksjon, lønnes etter grunnlønn for barnehagelærer eller relevant stillingskode. Pedagogisk leder-tillegg gis kun der funksjonen faktisk utøves i tråd med gjeldende regelverk. Eventuell økt arbeidsbelastning som følge av midlertidige oppgaver kan kompenseres gjennom bruk av overtidsbestemmelsene i HTA §6 eller ved tidsavgrensede funksjonstillegg. Endret praksis gjelder fra oppstart av nytt barnehageår.	
3.1	Kapittel 3	Endre navn og oppdatere stillingstitler Innmeldt av arbeidsgiver, NSF, Livsløp og UTDF	Kapittel 3.4.2: Stillingen som Leder HR og fellestjenester tas ut og flyttes til kapittel 5 fra 1.8.2026 og stillingen som Ass rektor Krødsherad skole er lagt til. Kapittel 3.4.3: Avdelingsleder Krødsherad skole og avdelingsleder renhold er lagt til	Innspillet er drøftet og tas med som endring
4	Lønns-forhandlinger	Formalisere bruk av overheng, ref diskusjoner i forhandlinger 2025 Innmeldt av arbeidsgiver	Bruk av overheng, herunder utregning skal inngå som del av de årlige drøftingene hvor prinsippene for de lokale forhandlingene skal behandles.	Innspillet er drøftet og tas med som endring
4.2	Lokale lønns-forhandlinger	Lokale forhandlinger må ha en utvidet ramme slik at det blir reelle forhandlinger, ikke bare fordeling av kroner og øre som er satt fra sentrale hold. Innmeldt av NSF	Rammen for lokale forhandlinger i kapittel 4 fastsettes gjennom de sentrale forhandlingene mellom KS og hovedsammenslutningene, og ligger dermed utenfor kommunens lokale handlingsrom. Lokale forhandlinger i kapittel 4 gjennomføres innenfor den sentralt avtalte økonomiske rammen. For kapittel 3 og 5 tar de lokale forhandlingene tilsvarende utgangspunkt i resultatet av det samlede lønnsoppgjøret. Det legges til grunn at reelle forhandlinger ivaretas gjennom prioriteringer, lokale kriterier og strategiske valg innenfor gjeldende rammer.	Innspillet er drøftet men tas ikke med.

5	Funksjons-tillegg Krødsherad	Alle framforhandlede lokale avtaler bør gjennomgås som en del av omstillingsfasen. Dette bør inngå som en naturlig del av prosessen vi står foran, der målet å gjennomgå og vurdere alle relevante elementer for å få et helhetlig beslutningsgrunnlag. Innmeldt av Livsløp	Innspillet tas til orientering, men vurderes å ligge utenfor formålet med revisjon av lokal lønnspolitikk. Revisjonen av lokal lønnspolitikk har som mål å fastsette overordnede prinsipper og rammer for lønnsdannelsen i kommunen. En gjennomgang av framforhandlede lokale avtaler, herunder eventuelle funksjonstillegg, er i større grad knyttet til pågående og framtidige omstillingsprosesser og håndteres i relevante prosesser i tråd med gjeldende avtaleverk. Eventuelle endringer som følge av omstilling må vurderes og behandles særskilt, og inngår ikke i denne revisjonen.	Innspillet er drøftet men tas ikke med.
5	Funksjons-tillegg Krødsherad	Funksjonstillegg skal kunne brukes som virkemiddel i lokal lønnspolitikk, jfr lokale lønnsforhandlinger Innmeldt av UTDF	Funksjonstillegg kan benyttes som et midlertidig virkemiddel for å kompensere for tidsavgrensede oppgaver, ansvar eller funksjoner som kommer i tillegg til ordinær stilling. Bruk av funksjonstillegg skal være restriktiv, tidsavgrenset og tydelig begrunnet. Funksjonstillegg skal ikke inngå som en del av de lokale lønnsforhandlingene, men vurderes og besluttet administrativt etter drøfting med tillitsvalgte. Funksjonstillegg skal ikke benyttes som erstatning for varig lønsplassering eller kompetansebasert lønnsutvikling.	Innspillet er drøftet men tas ikke med. UTDF er ikke enig i konklusjon, og ønsker funksjonstillegg som del av lokale forhandlinger.
6	Frikjøp HTV	Det er satt av for liten prosent i forhold til det å være hovedtillitsvalgt og ha mulighet til å følge opp det hovedtillitsvalgt blir pålagt å gjøre/være med på. Viser til §3-3 pkt j) " i forbindelse med omstillinger/prosjekt skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes" , bruke dette aktivt i perioder med flere store oppgaver. Beregning av ressurs er Hovedtillitsvalgtopp-gaven går ut over annet arbeid. Færre medlemmer betyr mindre avsatt tid, men	Innspillet tas til orientering og er drøftet i tråd med Hovedavtalens del B § 3-3. Kommunen legger til grunn at tillitsvalgte skal gis nødvendig fri med lønn til deltakelse i møter, kurs, opplæring og andre aktiviteter i regi av egen organisasjon, herunder på regionalt og sentralt nivå, når dette er nødvendig for å ivareta vervet. Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons • styrende (vedtektsfestede) sentrale organer • styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer	Innspillet er drøftet men tas ikke med. UTDF og NSF er ikke enig i konklusjon, og ønsker en økning i frikjøp

		det er fortsatt en forventning på hva som skal/bør følges opp. Dagens ordning er ikke tilfredsstillende mht oppgavene som forventes. Resultatet for den enkelte er etterslep av oppgaver, vikarutgifter evt overtid. Innmeldt av UTDF og NSF	• øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan • og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l.) Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede. Videre gis tillitsvalgte nødvendig fri med lønn til deltakelse i møter, prosesser og aktiviteter som arbeidsgiver initierer eller pålegger, herunder omstillings- og prosjektarbeid. Det er arbeidsgivers ansvar å planlegge og koordinere slik medvirkning, inkludert å håndtere eventuelt behov for vikarbruk. Arbeidsgiver vurderer at dagens ordning for frikjøp av tillitsvalgte gir tilstrekkelig grunnlag for medvirkning etter gjeldende avtaleverk. Det legges ikke opp til økt frikjøp knyttet til særskilte prosjekter, omstillinger eller enkelthendelser. Slike behov håndteres innenfor eksisterende rammer gjennom prioritering og planlegging. Det konkluderes med at dagens ordning videreføres.	
7	Kompensasjon for oppgaver og ansvar	Oppfølging av lærlinger og veiledning av studenter bør justeres i forhold til annen lønnsvekst. Det er viktig at de som tar på seg denne oppgaven føler de får noe igjen, slik at vi fortsatt har fagpersonell som vil ta på seg ekstra oppgaver. Innmeldt av NSF	Tillegg er tidligere fremforhandlet som enkeltstående saker, og følger ikke annen lønnsvekst. Dette er et prinsipp for alle tillegg. En eventuell endring skjer i egne drøftingsmøter.	Innspillet er drøftet men tas ikke med.
7	Kompensasjon for oppgaver og ansvar	Veiledning av praksisstudenter i oppvekst, tilsvarende sykepleiere. 4000-6000 Likhet mellom sektorene i kommunen. Arbeidsgiver har stor nytte av kontakten med studenter og i	Det foreligger en egen avtale med høyskolene hvor det gis tilskudd for veiledning, normalt i spennet 5000 -7000 kr. Med bakgrunn i dette så vurderes oppgaven å være tilstrekkelig kompensert, når man sammenlikner på tvers av virksomhetene.	Innspillet er drøftet men tas ikke med.

		form av rekruttering av nye ansatte. Veiledning krever tid av ansatte som tar på seg oppgaven utover daglige arbeidsoppgaver. Innmeldt av UTDF		
8	Incentivordninger Krødsherad	Barnehagelærere. Forhandle et lokalt tillegg for barnehagelærere. Jfr manglende rekruttering og stor andel av stillinger på dispensasjon. Manglende søkermasse til utlyste stillinger over tid, høy turn-over og bruk av dispensasjoner. Innmeldt av UTDF	Det er ikke ønskelig å bruke tillegg som rekrutteringstiltak for heving av lønn. Hvis lønn vurderes å benyttes som rekrutteringstiltak så er det selve grunnlønnen som skal vurderes, herunder unngå bruk av tillegg som en del av varig lønn.	Innspillet er drøftet men tas ikke med. UTDF presiserer at det er krevende å rekruttere pedledere, og løfter en bekymring ift rekruttering
8.1	Rekrutteringstiltak	Teksten må endres til lønn tilsvarende 10 års ansiennitet Man kan ikke gi økt ansiennitet ved ansettelse Innmeldt av Livsløp	Det kan beregnes og gis ansiennitet, ref HTA del 1 § 12. Økt ansiennitet ved tilsetting er et tariffmessig virkemiddel som kommunen kan benytte. Ansiennitet er ett av flere elementer som påvirker lønns plassering, og er ikke det samme som å fastsette lønn direkte. Når kommunen gir minimum 10 års ansiennitet, innebærer det en ansiennitets plassering – ikke en individuell lønnsforhandling.	Innspillet er drøftet men tas ikke med.
8.2	Etterutdanning som sykepleier	Nytt punkt: "Utdanning som barnehagelærer. Fast ansatte som gjennomfører og består 3 årig utdanning gis kr 300 000 i stipend. Ordningen medfører 2 års bindingstid jfr HTA §14.3"	Fast ansatte som gjennomfører og består treårig sykepleierutdanning kan innvilges stipend på inntil kr 300 000. Stipendordningen forutsetter to års plikttjeneste i kommunen etter endt utdanning, jf. Hovedtariffavtalen § 14-3. Avbrutt eller ikke bestått utdanning, samt oppsigelse i plikttjenestetiden, medfører	Innspillet er drøftet og tas med

		Som et tiltak for å få utdanna personell i stilling som pedagogiske ledere i barnehage. Det har vært svært liten og ingen søkning til denne type stillinger i den seineste tid av kvalifiserte. Innmeldt av arbeidsgiver, NSF, Livsløp og UTDF	krav om forholdsmessig tilbakebetaling av stipend. Ordningen med etterutdanning og stipend ble revidert ved kommunestyrets behandling 11.12.2025 (PS 129/2025). Som følge av dette er stipendordningen for fagarbeidere som ønsker å ta sykepleierutdanning midlertidig frosset. Det er i stedet etablert en stipendordning for fagarbeidere som ønsker å ta barnehagelærerutdanning. Dette som et resultat av nåværende behov for kompetanse. For stipendordningen knyttet til barnehagelærerutdanning videreføres de samme økonomiske vilkårene og forpliktelsene som tidligere gjaldt for sykepleierutdanning. Ordningen gjelder for inntil to studenter per år. Stipendordningen finansieres gjennom bruk av disposisjonsfond. Avtaler om sykepleierutdanning som er inngått før 1.1.2026 videreføres slik de er planlagt.	
8.3	Lønnsøkning for etter- og videreutdanning	Den ansatte skal søke sin nærmeste leder om godkjenning før videreutdanning påbegynnes. Utdanningen må være relevant for stillingen og dekke et dokumentert behov. Godkjenningen skal også omfatte avklaringer knyttet til dekning av utgifter, eventuell frikjøpsordning og lønnsmessige forhold i etterkant. Bør også utarbeides en kompetanseplan. Avklare forventninger på et tidlig stadium. Innmeldt av Livsløp	Videreutdanning som har betydning for stilling, funksjon eller framtidig kompetansebehov i kommunen, skal avklares og godkjennes av nærmeste leder før utdanningen påbegynnes. Utdanningen må være relevant for stillingen og dekke et dokumentert kompetansebehov i virksomheten. Godkjenningen skal omfatte avklaringer knyttet til eventuelle økonomiske forhold, herunder dekning av utgifter, bruk av arbeidstid eller frikjøp, samt forventninger til eventuell lønnsmessig uttelling i etterkant. Eventuell bruk av plikttjeneste skal avklares i forkant. Videreutdanning gir ikke automatisk rett til endret lønn. Kommunen skal så langt som mulig planlegge kompetanseutvikling gjennom virksomhetsvise kompetanseplaner. Tidlig avklaring av forventninger er avgjørende for å sikre forutsigbarhet for både arbeidsgiver og arbeidstaker.	Innspillet er drøftet og tas med

9.1	Virkemidler Krødsherad kommune	Må legge til en 0 på nederste setning i kolonnen som omhandler ansatte over 62 år. Står 1200 kr nå Meldt inn av Livsløp	Dette er en skrivefeil som rettes opp	Innspillet er drøftet og tas med
9.2	Informasjon om pensjon	Det gjennomføres årlige møter for ansatte som planlegger/ er i målgruppen mht pensjon. Både med KLP og SPK Sikre at alle ansatte blir ivaretatt mht personlig informasjon vedr egen pensjonsutbetaling og planlegging av pensjonisttilværelse. Innmeldt av UTDF	Orientering om pensjon er innbakt i avtalen md KLP, men ikke SPK. Orientering fra KLP gjennomføres annet hvert år, tilsvarende vil det gjennomføres med SPK.	Innspillet er drøftet og tas med

Kommunedirektørens vurdering:

Krødsherad skal ivareta sitt samfunnsoppdrag i takt med samfunnets utvikling, herunder levere gode og tilpassede tjenester. Den viktigste ressursen for å lykkes er våre ansatte.

Lønnspolitikken i Krødsherad kommune er en viktig del av kommunens arbeidsgiverstrategi, og er sentral når det gjelder å rekruttere, utvikle og beholde kompetanse. Den skal være forutsigbar og legge til rette for transparente prosesser.

Lønnspolitikken som nå legges frem er revidert med bakgrunn i innspill fra høring og erfaringer som er høstet siden første versjon ble vedtatt 15.juni 2023 og siden revidert 2.5.2024.

Den reviderte lønnspolitikken fremstår nå som mer presis og vil være et godt hjelpeverktøy for ansatte, tillitsvalgte, ledere og HR i kommunen.

Vedlegg

1 2024-05-02 Arbeidsgiverstrategi del C Lønnspolitikk