



JournalpostID: 26/10336
Sakshandsamar: Anita Solberg
Dato: 18.08.2026

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
009/26	Administrasjonsutvalet	27.08.2026

Revidering Strategisk lønspolitikk Bremanger kommune

Vedlegg:

Strategisk lønspolitikk - ny plan
Strategisk_lønspolitikk - gjeldande plan

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

ADMU rår kommunestyret til å gjere slikt vedtak:

Framlegg til ny strategisk lønspolitikk for Bremanger kommune vert vedteke slik det ligg føre.

Ny plan erstattar tidlegare strategisk lønspolitikk vedteken av kommunestyret 29.04.2021.

Bakgrunn for saka:

Bremanger kommune har hatt gjeldande strategisk lønspolitikk sidan 2021. Det er no utarbeidd framlegg til revidert plan.

Bakgrunnen for revisjonen er behovet for eit meir oppdatert, tydeleg og praktisk dokument som i større grad speglar kommunen sine noverande behov og det handlingsrommet som følgjer av Hovudtariffavtalen. Målet er framleis det same som før: at løn skal vere eit aktivt verkemiddel for å rekruttere, utvikle og halde på kompetente medarbeidarar.

Framlegg til ny plan har vore drøfta i trepartssamarbeidet i fleire omgangar, og arbeidstakarorganisasjonane har medverka i prosessen. Dette er i samsvar med Hovudtariffavtalen, som legg opp til årlege lønnspolitiske drøftingsmøte og at partane lokalt drøftar kriterium for lokale lønstillegg.

Administrasjonsutvalet 27.08.2026:

Handsaming:

Kommunalsjef Anita Solberg orienterte
· Presntasjon ligg ved

ADMU- 009/26 Vedtak:

Samrøystes vedtak:

ADMU rår kommunestyret til å gjere slikt vedtak:

Framlegg til ny strategisk lønspolitikk for Bremanger kommune vert vedteke slik det ligg føre.

Ny plan erstattar tidlegare strategisk lønspolitikk vedteken av kommunestyret 29.04.2021.

Aktuelle lover, forskrifter avtale mm:

Kommunelova

Hovudavtalen

Saksopplysningar:

Revidert framlegg til strategisk lønspolitikk byggjer vidare på planen frå 2021, men er omarbeidd og utvida på fleire punkt. Både gjeldande plan og ny plan er lagde ved saka slik at endringane kjem fram.

Den tidlegare planen frå 2021 var meir overordna og forteljande i forma. Det nye framlegget har ein tydelegare struktur, med egne kapittel om mellom anna:

- kven lønspolitikken omfattar
- lokalt handlingsrom
- kriterium for lokal lønsutvikling
- likestilling og mangfald i lønsdanninga
- lønssystem og forhandlingskapittel
- definisjonar
- revisjon

Særleg er framlegget meir konkret når det gjeld kompetanse og lønsutvikling. Planen frå 2021 hadde faste satsar for 15, 30 og 60 studiepoeng/fagskulepoeng. I det nye framlegget er dette vidareutvikla i ein meir differensiert modell, der det blir skilt mellom fagarbeidarar og tilsette i stillingar med krav om 3-årig høgskuleutdanning. Det er også nærare skildra korleis relevant vidareutdanning skal gi utteljing, når kompetansetillegg fell bort, og når innplassering i ny stillingskode eller ny grunnlønn skal vurderast.

Det nye framlegget er også tydelegare på verdsetting av realkompetanse, bruk av funksjonstillegg, ansvar, innsats og resultatoppnåing, og på korleis lønspolitikken skal nyttast som verkemiddel i rekruttering og for å halde på kompetanse.

Vidare har den nye planen eit eige kapittel om likestilling og mangfald i lønsdanninga. Dette er ein tydelegare tematikk enn i planen frå 2021, og harmonerer med krava i Hovudtariffavtalen om lik behandling og grunnlag for å drøfte likelønn lokalt.

Vurdering:

Hovudtariffavtalen legg til grunn at lokal lønspolitikk skal vere eit personalpolitisk verkemiddel og mellom anna bidra til kompetanseutvikling, rekruttering, kvalitet i tenestene og likestilling.

Vidare skal den lokale lønspolitikken etablere samanheng mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling, og vise korleis ønskt og tileigna kompetanse gir lønsmessig utteljing.

Hovudtariffavtalen slår også fast at lokal lønspolitikk skal utformast slik at kvinner og menn blir likebehandla ved vurdering av løn og avansement for arbeid av lik verdi, og at tilsette i

foreldrepermisjon og andre løna permisjonar skal omfattast av lokale forhandlingar.

Når det gjeld kompetanse, opnar Hovudtariffavtalen for at partane lokalt kan forhandle om endra løn når ein arbeidstakar har gjennomført relevant etter- og vidareutdanning.

Kommunedirektøren vurderer at framlegg til ny strategisk lønspolitikk ikkje inneber eit brot med planen frå 2021, men ei vidareføring og tydeleggjering av den retninga kommunen allereie har lagt til grunn.

Samanlikna med planen frå 2021 er det nye framlegget meir oversiktleg, meir operativt og betre tilpassa praktisk bruk for leiarar, tillitsvalde og medarbeidarar. Særleg gjeld dette samanhengen mellom tariffverket og lokal praksis, og korleis lokale kriterium for lønsutvikling skal forståast og brukast.

Kommunedirektøren vurderer det som positivt at planen no er meir konkret om korleis kompetanse skal gi lønsmessig utteljing. Dette er i tråd med Hovudtariffavtalen, som legg til grunn at lokal lønspolitikk skal leggje til rette for faglege karrierevegar, angi kriterium for avansementsstillingar og vise korleis tileigna kompetanse gir lønsmessig utteljing.

Planen gir også eit betre grunnlag for å nytte lønspolitikken målretta i arbeidet med å rekruttere og halde på kompetanse. Dette er særleg viktig i ein situasjon der kommunen må bruke dei verkemidla han har tilgjengeleg for å sikre stabil og rett kompetanse i tenestene.

Etter kommunedirektøren si vurdering vil den nye planen gi større openheit, meir føreseielege rammer og eit betre grunnlag for lokale drøftingar og forhandlingar. At begge planversjonane ligg ved saka, gjer det også lettare for ADMU å sjå kva som er vidareført og kva som er endra.

Økonomiske konsekvensar av framlegg til vedtak:

Vedtak av ny strategisk lønspolitikk inneber i seg sjølv ikkje direkte økonomiske konsekvensar. Planen er i hovudsak eit overordna styringsdokument for korleis kommunen skal arbeide med lokal lønsdanning innanfor gjeldande tariffmessige og budsjettmessige rammer.

Planen kan likevel få økonomisk betydning over tid, fordi han tydeleggjer korleis kommunen vil bruke løn som verkemiddel i arbeidet med kompetanseutvikling, rekruttering og det å halde på medarbeidarar. Eventuelle lønsmessige konsekvensar vil måtte handterast gjennom dei ordningane og forhandlingane som følgjer av Hovudtariffavtalen og kommunen sine økonomiske rammer.