



LØNNSPOLITIKK FOR KRIMINALOMSORGEN



Revidert 2026

Innholdsfortegnelse

DEL 1 – GRUNNLAG OG MÅL FOR LØNNSPOLITIKKEN	4
1. INNLEDNING	4
1.1. Formål med lønnspolitikken	4
1.2. Lønnspolitiske mål	4
DEL 2 - KRITERIER, RETTIGHETER OG PRINSIPPER FOR LØNN I KRIMINALOMSORGEN	5
2. KRITERIER OG PRINSIPPER FOR VURDERING AV LØNN	5
2.1. Vurderingskriterier for individuell lønnsutvikling- 2.5.1	5
2.2. Vurderingskriterier for gruppetillegg – 2.5.1	6
2.3. Vurderingskriterier for ledere – 2.5.1 og 2.5.2	7
3. LØNNSMESSIGE RETTIGHETER OG LIKESTILLING	7
3.1. Rett til lønssamtale	7
3.2. Likestilling og rettferdig lønn	8
3.3. Tilpasninger gjennom ulike livsfaser	8
3.4. Rettigheter ved permisjon	8
DEL 3 – REGELVERK OG PROSEDYRE FOR LØNNFASTSETTELSE OG LØNNSENDINGER	8
4. STATENS LØNNSYSTEM OG TARIFFAVTALER	8
5. LØNNFASTSETTELSE OG ANNEN ENDRING AV LØNN	8
5.1. Lønnsfastsettelse ved kunngjøring av og ansettelse i ledig stilling	9
5.2. Ny lønnsvurdering innen 12 mnd. etter ansettelse og ved gjeninntreden etter ulønnet permisjon - HTA 2.5.5/2.5.6	9
5.3. Lokale lønnsforhandlinger etter HTA 2.5.1	10
5.4. Årlig lønnsregulering for ledere – HTA 2.5.2	11
5.5. Lønnsendring på særskilt grunnlag – HTA 2.5.3	11
6. GENERELT OM LOKALE LØNNSFORHANDLINGER	11
6.1. Forhandlingssted	11
6.2. Roller og ansvar	12
6.3. Felles begrepsapparat	12
6.4. Opplæring av ledere og tillitsvalgte	12
6.5. Taushetsplikt og etikk i forhandlingsprosessen	12
6.6. Protokoll	13

6.7.	Tvist.....	13
7.	PROSEDYRE FOR 2.5.1-FORHANDLINGER.....	14
7.1.	Forberedende møte, jf. HTA 2.6.3	14
7.2.	Krav	15
7.3.	Forhandlinger.....	15
7.4.	Forhandlingsdelegasjon	16
7.5.	Kvalitetssikring av forhandlingsresultatet.....	16
7.6.	Orientering til de ansatte.....	16
7.7	Evalueringsmøte	16
8.	SPESIELLE FORHOLD VED DELEGERTE FORHANDLINGER ETTER 2.5.1	17
8.1.	Hvem er omfattet av forhandlinger på delegert nivå?	17
8.2	Forberedende møter på delegert forhandlingssted	17
8.3	Informasjon til de ansatte om forhandlingsresultatet.....	17
8.4	Tvisteløsning	17
9.	PROSEDYRE FOR 2.5.3-FORHANDLINGER.....	18
10.	VARIGHET OG EVALUERING	18

DEL 1 – GRUNNLAG OG MÅL FOR LØNNSPOLITIKKEN

1. INNLEDNING

Lønnspolitikken for kriminalomsorgen danner grunnlaget for hvordan lønn fastsettes, endres og forhandles. Den skal praktiseres likt i hele etaten. Dokumentet er omforent mellom partene på virksomhetsnivå i kriminalomsorgen.

Lønnspolitikken bygger på Hovedtariffavtalen (HTA), føringer fra Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) og hovedsammenslutningene (LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Unio).

1.1. Formål med lønnspolitikken

Lønnspolitikken skal sikre at kriminalomsorgen er en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver.

Lønnspolitikken skal også:

- ✓ Sikre en hensiktsmessig praksis for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling.
- ✓ Ivareta likestillingsperspektivet både ved ansettelser og lønnsforhandlinger
- ✓ Unngå ubegrunnede lønnsforskjeller
- ✓ Være et strategisk verktøy for mobilitet, kompetanseutvikling og karriereutvikling.
- ✓ Støtte kriminalomsorgens verdier: trygghet, åpenhet og nytenking.
- ✓ Understøtte kriminalomsorgens kompetansebehov

1.2. Lønnspolitiske mål

Aktiv og strategisk bruk av lønnspolitikken - Lønnspolitikken skal brukes aktivt som et styringsverktøy i kriminalomsorgen. For å sikre målrettet praksis i bruken av lønnspolitikken, skal partene ha et systematisk fokus på kompetanseheving knyttet til forståelse og anvendelse av lønnspolitikken. Ledere, tillitsvalgte og HR skal ha nødvendig kunnskap og støtte til å bruke de lønsmessige virkemidlene i HTA aktivt og strategisk. Geografiske lønnstiltak og tilpasninger kan være nødvendig ved lokale rekrutteringsutfordringer for å sikre at kriminalomsorgen tiltrekker og beholder kompetanse over hele landet.

Lønnsutvikling gjennom hele ansettelsesforholdet for å beholde ansatte - Lønnspolitikken skal bidra til å beholde ansatte ved å sikre en forutsigbar og konkurransedyktig lønnsutvikling gjennom hele ansettelsesforholdet. Tydelig fokus på lønnsutvikling over tid er derfor viktig. Lønsmessige virkemidler skal brukes strategisk som et insentiv for å sikre at ansatte opplever reelle utviklingsmuligheter. Lønnspolitikken skal samtidig bidra til å sikre nødvendig kompetanse og styrke kriminalomsorgens posisjon som en attraktiv arbeidsgiver.

Lokalt nivå skal ha en sentral rolle i lønnsbeslutninger for egne medarbeidere og bruke lønn som et verktøy for å bidra til motivasjon, kompetanseutvikling og stabilitet i organisasjonen.

Kriminalomsorgen skal være førstevalget som arbeidsgiver for ansatte med etatsutdanning, og lønn skal være et konkurransedyktig virkemiddel.

Lønnsutvikling som et middel for karriereutvikling og utvikling av etaten - Kriminalomsorgen skal ha en lønnspolitikk som støtter både horisontal og vertikal karriereutvikling. Dette betyr at lønn ikke bare skal reflektere opprykk til høyere stillinger, men også anerkjenne faglig fordypning,

breddekompetanse og spesialisering innenfor et ansvarsområde. Lønnspolitikken skal bidra til å motivere ansatte til kontinuerlig læring og utvikling uavhengig av karrierevei og stimulere til mobilitet og jobbrotasjon. Lønnspolitikken skal også fungere som et verktøy for ledere til å legge til rette for karriereutvikling.

Ved å stimulere til mobilitet, jobbrotasjon og hospitering skal lønnspolitikken støtte nødvendig kompetanseflyt i etaten, slik at kompetanse utvikles og tas i bruk der behovene er størst. Lønn skal benyttes som et strategisk virkemiddel for å rekruttere, utvikle og beholde kompetanse som er viktig for kriminalomsorgens samfunnsoppdrag. Slik skal lønnspolitikken understøtte en bærekraftig kriminalomsorg.

DEL 2 - KRITERIER, RETTIGHETER OG PRINSIPPER FOR LØNN I KRIMINALOMSORGEN

2. KRITERIER OG PRINSIPPER FOR VURDERING AV LØNN

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, markedsverdi og resultatoppnåelse. Tilbakemelding kan gis i en egen lønssamtale, jf. punkt 3.1 nedenfor.

2.1. Vurderingskriterier for individuell lønnsutvikling- 2.5.1

Som hovedregel legges følgende vurderingskriterier til grunn for individuelle lønssendringer i de årlige ordinære lønnsforhandlingene:

- a) Resultatoppnåelse innenfor eget ansvarsområde, målt ut ifra kvalitet, kompleksitet og kvantitet
- b) Aktiv innsats for å oppfylle og utvikle etatens mål og verdier
- c) Leverer utover forventningene innen eget ansvarsområde
- d) Kompetanseutvikling (formal og/eller realkompetanse) som gir merverdi til etaten
 - i. Lønnsopprykk på minimum kr. 12 000 kan gis ved gjennomført og dokumentert utdanning på minimum 60 studiepoeng, som er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
 - ii. Annen formell og/eller realkompetanse skal vurderes i lønssammenheng.
- e) Vilje og evne til å bruke egen kompetanse fleksibelt der det er behov, og til å bidra til egen og andres faglige utvikling.
- f) Nøkkelkompetanse
Sikre nøkkelkompetanse eller spesialisert kompetanse som få innehar, og som er avgjørende for etatens oppgaveløsning.
- g) Hensynet til utjevning av utilsiktede lønnsforskjeller

h) Tillitsvalgte og vernetjeneste

Vervet som tillitsvalgt og verneombud medfører et meransvar og er et viktig redskap for å utvikle medbestemmelse og arbeidsmiljø. Kompetansen som opparbeides gjennom vervet skal telle positivt i vurderinger av den ansattes videre tjeneste, karriere og lønnsnivå, slik at vervet anerkjennes som verdifull erfaring, jf. HA § 1.

For vitenskapelige stillinger/forskning- og undervisningsstillinger ved Kriminalomsorgens høyskole og utdanningssenter KRUS skal også kvalitet og omfang på følgende legges til grunn:

- a) Formell utdanning
- b) Forskning og utviklingsarbeid
- c) Undervisningskvalitet
- d) Formidling

2.2. Vurderingskriterier for gruppetillegg – 2.5.1

I tillegg til individuelle lønnsvurderinger kan gruppetillegg benyttes i situasjoner hvor det er nødvendig for å sikre en helhetlig, rettferdig og balansert lønnsutvikling.

Når kan gruppetillegg benyttes?

Gruppetillegg kan være aktuelt i følgende situasjoner:

- ✓ Store ensartede stillingsgrupper

Når individuelle vurderinger helt eller delvis er vanskelig å gjennomføre på en hensiktsmessig måte.

Når stillingene har likt ansvarsområde, kompetansekrav og arbeidsinnhold.

- ✓ Særlig markedsutsatte stillinger

Når grupper av ansatte har lønnsutvikling eller lønnsnivå som ligger vesentlig bak sammenlignbare stillinger i statlig sektor eller arbeidsmarkedet generelt.

Når partene ser en økt risiko for rekrutterings- eller beholdeutfordringer.

- ✓ Utjevning av lønnsforskjeller innenfor grupper

Når det er utilsiktede lønnsforskjeller innad i en gruppe som ikke kan forklares med objektive kriterier som kompetanse, ansvar eller ytelse.

Når lønnsstrukturen må justeres for å opprettholde en rettferdig intern lønnsbalanse.

- ✓ For å sikre konkurransedyktig lønn for etatsutdannede fra KRUS – slik at kriminalomsorgen fremstår som et attraktivt førstevalg.

Definisjon av grupper

For at gruppetillegg skal være et egnet virkemiddel, må det defineres hvilke grupper som kan omfattes:

- ✓ Gruppetillegg vurderes normalt for store, ensartede stillingsgrupper.
- ✓ Partene kan likevel vurdere behov for gruppetillegg for stillingskategorier som normalt vurderes individuelt (f.eks. ledere eller spesialiserte saksbehandlere), dersom det er

nødvendig for å justere lønnsstrukturen, møte markedssituasjonen eller dersom forhandlingsformen gjør det mer hensiktsmessig å benytte gruppebaserte justeringer.

Kriterier for differensiering innenfor en gruppe

Når det gis gruppetillegg, kan det differensieres basert på følgende kriterier:

- ✓ Erfaring
- ✓ Fast beløp eller prosenttillegg til alle i gruppen eller etter en bestemt profil.
- ✓ Nytt (nye) minstenivå(er) for en stillingskode, enten varig eller kun for det aktuelle lønnsoppgjøret.

2.3. Vurderingskriterier for ledere – 2.5.1 og 2.5.2

For ledere skal også følgende vurderingskriterier legges til grunn:

- a) Strategisk ledelse, utvikling og lederatferd
 - Evne til å drive langsiktig utvikling, forbedre arbeidsprosesser og prioritere i tråd med overordnede strategier
 - Håndtering av omstilling og innovasjon, samt evne til å lede ansatte gjennom endringsprosesser.
 - Tilstedeværende og synlig ledelse, herunder regelmessig oppfølging av medarbeidere og tilgjengelighet i det daglige arbeidet.
 - Evne til å utvikle eget lederskap, herunder vilje til fleksibilitet og mobilitet og initiativ til egen lederutvikling og kompetanseheving
- b) Medarbeiderutvikling, samarbeid og organisasjonskultur
 - Evne til å utvikle og motivere medarbeidere, skape et godt arbeidsmiljø og ivareta trivsel.
 - Bidra til godt samarbeid med tillitsvalgte og ansatte.
 - Aktiv oppfølging av lønns- og medarbeidersamtaler, kompetanseutvikling og læring.
 - Vilje og evne til å legge til rette for jobbrotasjon, mobilitet på tvers av enheter eller fagområder, og sideveis karriereutvikling som bidrar til økt kompetanse og bredde i organisasjonen
- c) Økonomistyring og resultatoppnåelse
 - Evne til å forvalte budsjettansvar og ressurser effektivt.
 - Måloppnåelse innen økonomi, utvikling av eget ansvarsområde, personalledelse og drift.

3. LØNNSMESSIGE RETTIGHETER OG LIKESTILLING

3.1. Rett til lønssamtale

Alle ansatte skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jfr. HTA § 5. Samtalen er en viktig arena for å avstemme forventninger før lokale forhandlinger.

Hva skjer i lønssamtalen?

- Den ansatte kan gi sin vurdering av egen jobbutførelse.
- Leder gir en tilbakemelding basert på ansvar og resultater.
- Samtalen skal bidra til likelønn og hindre diskriminering.

Ved gjeninntreden etter permisjon skal ansatte som ikke har fått ordinær lønnsamtale på grunn av permisjonens lengde, tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

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

3.2. Likestilling og rettferdig lønn

Kriminalomsorgen skal sikre rettferdig lønn for alle ansatte, uavhengig av kjønn, alder, bakgrunn eller livssituasjon.

Kriminalomsorgen skal ivareta likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi. . Lønnsforskjeller skal være saklig begrunnet og baseres på kompetanse, erfaring, ansvar og resultater, ikke på kjønn eller andre utenforliggende faktorer. Det vises til HTA 2.3, HTA 5.9 og HTA punkt 2.5.3 nr. 3.

3.3. Tilpasninger gjennom ulike livsfaser

Kriminalomsorgen skal legge til rette for lønnsutvikling uavhengig av livsfase, enten man er småbarnsforelder, senior, har krevende pårørendeoppgaver eller er i en annen livsfase som krever fleksibilitet.

Ansatte fra 60 år og oppover som omfattes av kriminalomsorgens særavtale om arbeidstid (SAK) (turnusansatte), mottar seniorbonus som anerkjennelse for lang tjenestetid og for å motivere til fortsatt arbeid.

3.4. Rettigheter ved permisjon

Ansatte som går ut i permisjon uten lønn i mer enn én måned, skal få lønnen sin vurdert av arbeidsgiver ved gjeninntreden i stillingen.

DEL 3 – REGELVERK OG PROSEDYRE FOR LØNNSFASTSETTELSE OG LØNNSENDINGER

4. STATENS LØNNSYSTEM OG TARIFFAVTALER

Lønnspolitikken i Kriminalomsorgen er en del av statens lønnsystem og skal praktiseres innenfor rammene av Hovedtariffavtalen (HTA) og føringer fra staten.

For detaljer om de generelle bestemmelsene knyttet til lønnsfastsettelse, lokale forhandlinger og lønnsendringer på særskilt grunnlag, henvises det til den til enhver tid gjeldende Hovedtariffavtalen (HTA).

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

5. 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 punkt 2.5.5 nr. 1).

2. Ny vurdering av lønns plassering skal foretas innen 12 måneder etter ansettelse og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse (HTA punkt 2.5.5 nr. 3) samt ved gjeninntreden etter ulønnet permisjon (HTA punkt 2.5.5 nr. 4/HTA punkt 2.5.6).
3. Lønnsforhandlinger etter HTA punkt 2.5.1 og 2.5.2.
4. Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag (HTA punkt 2.5.3).

5.1. Lønnsfastsettelse ved kunngjøring av og ansettelse i ledig stilling

Lønn oppgis innenfor etatens lønnsspenn for stillingskoden, jf. retningslinjer for bruk av stillingskoder. En konkret vurdering av lønnsnivået må foretas ved hver utlysning. Lønnsspennet skal lyses ut med et realistisk øvre og nedre lønnsspenn, slik at det ikke skapes urealistiske forventninger hos aktuelle søkere.

Utlysningsteksten skal forelegges tillitsvalgte før kunngjøring. Tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen.

Ved behov for å sikre muligheten for høyere avlønning enn angitt lønnsspenn, kan det vurderes å tilføye en formulering om at *høyere lønn kan vurderes for spesielt godt kvalifiserte søkere*.

Lønn fastsettes administrativt av arbeidsgiver ved direktøren eller den som det er delegert fullmakt til, innenfor det spenn stillingen er lyst ut i. I kriminalomsorgen er fullmakten delegert til enhetsleder på lokalt nivå, regiondirektør på regionalt nivå og HR-direktør på virksomhetsnivå.

Den endelige lønnsfastsettelsen tilpasses individuelt basert på stillingens ansvar, kompleksitet og søkerens kvalifikasjoner jf. HTA § 3.

5.2. Ny lønnsvurdering innen 12 mnd. etter ansettelse og ved gjeninntreden etter ulønnet permisjon - HTA 2.5.5/2.5.6

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

Mest mulig riktig lønns plassering skal tilstrebes ved ansettelsen. Dersom plasseringen er riktig, bør lønnsendringen som hovedregel holdes innenfor et realistisk nivå, tilsvarende en begrenset justering av grunnlønnen. Ved vurdering av ny lønns plassering 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 tas av driftsenhetsnivå, i samråd med HR. Dersom enheten ikke har egne HR-ansatte, skal regionalt nivå kontaktes. Beslutningen er ikke gjenstand for forhandlinger og kan ikke påklages. Utfallet av vurderingen kan være at lønnen ikke skal endres.

Lønnsvurderingen skal skje etter en lønnsamtale mellom arbeidstaker og nærmeste leder.

Gjeninntreden etter ulønnet permisjon

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden, jfr. 2.5.6. Lønnsvurderingen gjøres med hensyn til generell lønnsutvikling, lønnsendringer i enheten og eventuell ny kompetanse eller erfaring den ansatte har oppnådd i permisjonsperioden. Vurderingen drøftes med de tillitsvalgte på det nivået som har personalansvar for den aktuelle arbeidstakeren.

Virkningstidspunktet settes til tidspunkt for gjeninntreden.

Rapportering om bruk av 2.5.5 nr. 3 og 2.5.6 skal gis årlig til organisasjonene på alle nivåer i etaten.

5.3. Lokale lønnsforhandlinger etter HTA 2.5.1

Tidspunkt for lokale 2.5.1-forhandlinger

Tidspunkt og tidsplan for gjennomføring av årlige forhandlinger 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 partene på virksomhetsnivå. Dette gjelder også ved eventuell delegering av forhandlingsfullmakten til nivået under.

Ved en eventuell delegering av forhandlingsfullmakten til nivået under, er det partene på virksomhetsnivå som 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, fordeles avsetningen forholdsmessig etter årslønnsmassen, jf. HTA punkt 2.5.1.

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.

Interne midlertidige stillinger

I de tilfeller en medarbeider er fast ansatt og samtidig vikarierer 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 har vikariat eller annen midlertidig ansettelse med samme stillingskode som i fast stilling, omfattes av eventuelle gruppetillegg.

Dersom partene kommer til enighet om et generelt tillegg, vil interne midlertidige ansatte omfattes av dette.

5.4. 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 punkt 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.

5.5. Lønnsendring på særskilt grunnlag – HTA 2.5.3

Forhandlinger føres med partene på delegert forhandlingssted ut fra de til enhver tid gjeldende bestemmelser i HTA. Bestemmelsen åpner for forhandlinger i følgende tilfeller:

- Vesentlig endrede arbeidsoppgaver (HTA 2.5.3 nr. 1a) – Se nærmere retningslinjer under.
- Planlagte eller gjennomførte tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering (Se HTA 2.5.3 nr. 1b)
- Gjennomførte omorganiseringer/organisatoriske endringer der det som følge av endringene har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller (Se HTA 2.5.3 nr. 1c)
- Rekruttere, beholde og ekstraordinær innsats (HTA 2.5.3 nr. 2) – Se nærmere retningslinjer under.
- Dokumenterte lønnsforskjeller pga. kjønn eller diskriminering (Se HTA 2.5.3 nr. 3)

De punktene som ikke utdypes i denne lønnspolitikken, følger direkte av HTA.

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.

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 gis tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å beholde eller rekruttere 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.

Alle tariffparter skal inviteres til 2.5.3-forhandlinger.

6. GENERELT OM LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

6.1. 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 hovedtariffavtalen.

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

Det er kun partene på virksomhetsnivå som kan inngå særavtaler. Eventuelle funksjonstillegg skal fortrinnsvis reguleres av særavtaler mellom partene på virksomhetsnivå. Vurderingen av hvorvidt slike tillegg skal benyttes, må bringes inn til forhandlinger i medhold av HTA punkt 2.5.1. eller 2.5.3.

6.2. Roller og ansvar

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 hovedtariffavtalen.

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
- Organisasjoner som deltar i forhandlingene, deltar som fullverdige forhandlingsparter og skal også signere protokollen.
- 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 forhandlinger på virksomhetsnivå som publiseres på intranett

6.3. Felles begrepsapparat

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

6.4. 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.

6.5. 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 punkt 6.2.

6.6. 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.

6.7. Tvist

Reglene for tvisteløsning følger HTA punkt 2.7. Nedenfor følger en stikkordsmessig oversikt over hvilke uenigheter som kan bringes inn for tvisteløsning, og hvordan disse skal behandles:

Tema	
Delegasjon av forhandlingssted (punkt 2.2)	Arbeidsgiver avgjør
Fordeling av avsetning til årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) der forhandlingene er delegert	Fordeling til driftsenheter forholdsmessig etter lønnsmassen ved uenighet
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå

grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på delegert nivå	
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

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

7. PROSEDYRE FOR 2.5.1-FORHANDLINGER

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

7.1. 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 5.3.
- Brevet fra DFD om gjennomføring av lokale forhandlinger
- Kriminalomsorgens lønnspolitikk og andre føringer fra partene sentralt i staten
- Diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg.
- Behovet for statistikk og lønnsopplysninger
- Hensynet til likestilling/likelønn, herunder resultatene fra likelønnskartleggingen
- Bruk av hovedsammenslutningsmodellen og forhandlingsfullmakter
- Vurdere hvilket nivå tillitsvalgte skal forhandles på når de har sitt virke på et annet nivå enn sitt arbeidssted
- Kravfrist
- Drøfte hvor stor andel som skal legges inn i første tilbud
- Samspillsregler for forhandlingene
- Bruken av fellesmøter og særmøter (se punkt 7.3).
- Framdriftsplan for forhandlingene, herunder tidspunkt for første tilbud
- Håndtering av eventuelle feil i protokollen, jf. punkt 6.6.
- 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 punkt 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. punkt 5.3.

Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.

7.2. Krav

Både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden skal sende inn sine krav etter angitte rutiner fra KDI innen fastsatt frist. Kravene utveksles samtidig dersom en av partene krever det. 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 forhandlingsstedet
- Uorganiserte fremmer krav til enhetsleder som sender kravet i linjen til KDI dersom kravet støttes
- Tillitsvalgte og arbeidsgiver skal **ikke** utarbeide skriftlige anbefalinger til hverandres krav

Dersom forhandlingsfullmakten er delegert, sendes kravene til delegert forhandlingssted.

7.3. Forhandlinger

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

Partene skal gjennom de lokale lønnsforhandlingene bidra til en rimelig lønnsutvikling over tid. Ved fordeling av lokale lønnsmidler skal det kunne legges vekt på å korrigere dokumenterte utilsiktede lønnsmessige skjevheter mellom ansatte eller grupper med sammenlignbare arbeidsoppgaver, ansvar, kompetanse og erfaring.

Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i lønnspolitikken. Dersom begrunnelser på enkeltansatte krever det, kan arbeidsgiver eller organisasjonene be om særmøte, 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 lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. HTA punkt 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.

7.4. Forhandlingsdelegasjon

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

Dersom det er behov for å ha med bakromsdelegasjon under forhandlingene, skal antall og navn meldes inn på forhånd.

Kompensasjon for arbeid utover ordinær arbeidstid

Dersom lønnsforhandlinger etter HTA punkt 2.5.1 strekker seg utover ordinær arbeidstid, kompenseres tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter med overtid. 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 inntil tre representanter fra hvert forhandlingsutvalg der fysisk oppmøte vurderes nødvendig.

7.5. Kvalitetssikring av forhandlingsresultatet

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

7.6. Orientering til de ansatte

Det skal publiseres informasjon på intranettet når forhandlingene på alle avtaleområder er fullført og kan offentliggjøres.

Ledere og tillitsvalgte orienteres om resultatet av forhandlingene for aktuell enhet på e-post i nær tilknytning til avtalt dato for offentliggjøring, slik at arbeidsgiver raskt kan informere ansatte på e-post eller muntlig når resultatet gjøres kjent. Arbeidsgiver utarbeider brev 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 punkt 8.3.

7.7 Evalueringsmøte

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene utveksler erfaringer fra årets forhandlinger. Evalueringen skal omfatte både forhandlinger etter HTA punkt. 2.5.1 og HTA punkt. 2.5.3. 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 partene på virksomhetsnivå ha mottatt referatene fra evalueringsmøtene på de delegerte forhandlingsstedene i forkant av evalueringsmøtet på virksomhetsnivå.

8. SPESIELLE FORHOLD VED DELEGERTE FORHANDLINGER

ETTER 2.5.1

HTA åpner for å delegere hele eller deler av forhandlingsfullmakten ett nivå ned. Dersom arbeidsgiver etter drøfting med organisasjonene beslutter å delegere forhandlingene, gjelder delegeringen som hovedregel ut tariffavtaleperioden, med mindre arbeidsgiver etter drøftingene beslutter noe annet.

8.1. 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 intern midlertidig ansettelse vises det til punkt 5.3.

8.2 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 punkt 7.1, 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

8.3 Informasjon til de ansatte om forhandlingsresultatet

Arbeidsgiver har ansvar for å informere om resultatet. Det skal informeres om lønnsendringen muntlig eller skriftlig. Ansatte mottar et brev om lønnsendringen som arkiveres på den enkeltes personalmappe. Se også punkt 7.6. Det vises for øvrig til punkt 6.5 om innsyn i lønnsopplysninger.

8.4 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. punkt 6.6. Protokollen sendes KDI. Det skal skrives protokoll fra tvistebehandlingsmøte på virksomhetsnivå.

- Den part som ønsker tvisteløsning, fremmer saken ved å sende bruddprotokollen, der de ulike partenes syn fremgår, til 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.

9. PROSEDYRE FOR 2.5.3-FORHANDLINGER

Organisasjoner med forhandlingsrett innkalles til 2.5.3 forhandlinger senest 14 dager etter at kravet er fremsatt med mindre annet avtales. Alle forhandlingsberettigede organisasjoner skal inviteres til forhandlingene. Organisasjoner som deltar i forhandlingene, deltar som fullverdige forhandlingsparter og skal også signere protokollen. 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 inneværende måned kravet er fremsatt, men det er opp til partene å avtale.

Dersom forhandlingsfullmakten er delegert i medhold av HTA punkt 2.2, 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, men kan behandles på avtalte tidspunkt gjennom året
- 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 og deles med forhandlingsberettigede parter
- Hjemmel i 2.5.3 er vurdert og begrunnet, se punkt 5.5.
- 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.

10. 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

Endringslogg

Dato	Endring	Godkjent av
24. august 2026	Oppdatert i tråd med ny HTA	Partene på virksomhetsnivå i kriminalomsorgen.
15. januar 2026	Revidert etter forhandlinger, med innarbeiding av lønnspolitiske mål, endrede fullmakter (2.5.5 nr. 3), justerte individuelle kriterier og nye gruppe- og lederkriterier, samt tydeliggjøring av struktur, prosesser og partsforhold i lønnsforhandlinger.	Partene på virksomhetsnivå i kriminalomsorgen.
15. januar 2025	Oppdatert i tråd med ny HTA, samt oppdatert punkt 2.1: Justert teksten og fjernet «samt eksisterende lønnsnivå for tilsvarende funksjoner/stillinger i etaten og staten for øvrig».	Partene på virksomhetsnivå i kriminalomsorgen