



VELKOMMEN TIL FORHANDLINGSKURS

SCANDIC Hell 31.august-1.september 2023

PROGRAM

Torsdag 31.august

- 1100 – 1130 Kaffe og registrering
- 1130 – 1300 Åpning og grunnleggende om forhandlinger
Forberedelser i forhandlingsutvalget
Lønnspolitisk plan/retningslinjer
- 1300 - 1400 Lunsj
- 1400 – 1530 Lønnspolitisk drøftingsmøte-3.2.1-møtet
Øvelser
- 1530 – 1600 Ettermiddagspause
- 1600 – 1730 Øvelser og erfaringsdeling

PROGRAM

Fredag 1.september

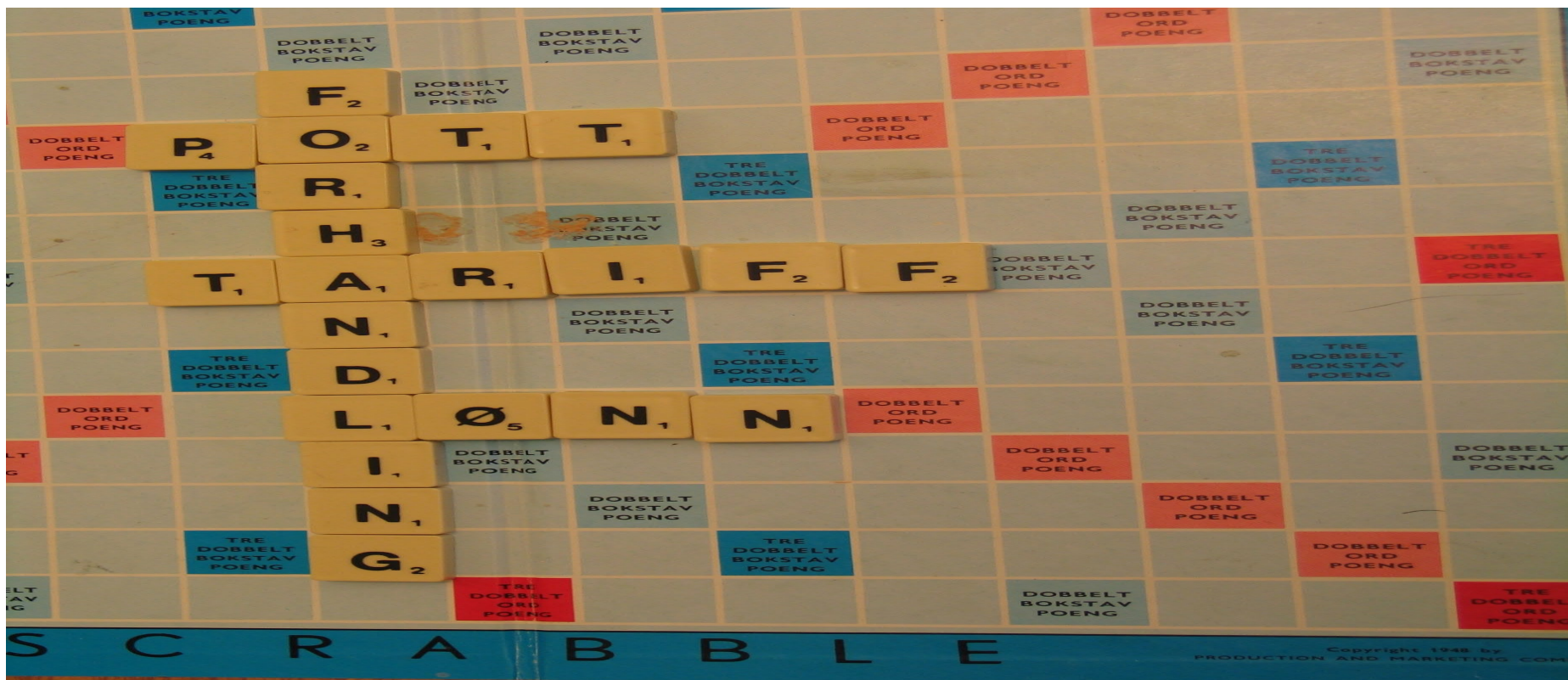
08.30 – 0930	Beregningsgrunnlag
09.30 – 1000	Forhandlingsrunder med avtale eller brudd
1000 – 1020	Utsjekkspause
1020 – 1300	Forhandlingsrunder med avtale eller brudd fortsetter Øvelser Avslutning og spørsmål
1300	Lunsj

PRESENTASJON

FYLKET

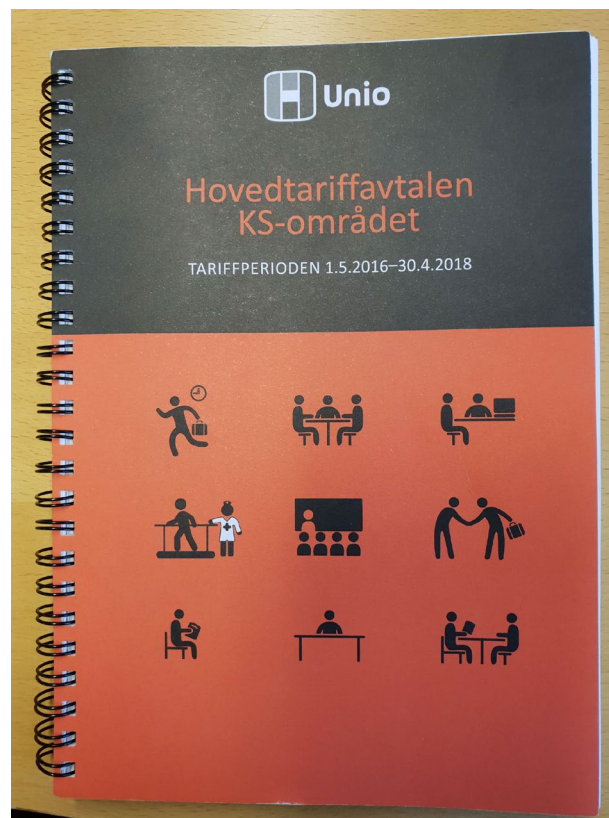


DERE



GRUNNLEGGENDE





Avtalebestemmelser som gjelder lokale lønnsforhandlinger

Lønns- og stillingsbestemmelser i HTA

- Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser
 - Kap. 3.1 Endret innplassering i lønnskapittel
 - Kap. 3.2 Lokal lønnspolitikk – lokale drøftinger
 - Kap. 3.4 Ledere
- Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser
 - Kap 4.2 Forhandlingsbestemmelser
 - Kap. 4.2.1. Lokale forhandlinger

Kapittel 5

- Kap. 5.1 Årlig lønnsforhandling

- **VEDLEGG 3. Retningslinjer for lokale forhandlinger:
God forhandlingsskikk**

KAP.4

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2023							
			Garanti-lønn	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	351 200	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		357 700	360 500	363 500	371 600	417 900	457 700
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	415 300			4 200	11 400	43 800	12 600
		Laveste årslønn				419 500	430 900	474 700	487 300
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	437 300			4 200	11 400	41 800	13 700
		Laveste årslønn				441 500	452 900	494 700	508 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	485 400			10 200	10 200	50 800	12 500
		Laveste årslønn				495 600	505 800	556 600	569 100
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	526 400			10 300	20 200	24 200	17 800
		Laveste årslønn				536 700	556 900	581 100	598 900
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	562 000			5 400	13 100	28 700	45 500
		Laveste årslønn				567 400	580 500	609 200	654 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	592 100			6 900	10 500	34 200	65 900
		Laveste årslønn				599 000	609 500	643 700	709 600
	Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ans.	611 600			5 900	13 300	34 200	76 000
		Laveste årslønn				617 500	630 800	665 000	741 000

Forhandlinger etter kapittel 5

- Får i sin helhet lønnen forhandlet og fastsatt lokalt i den enkelte kommune.
-også ved tilsetting.
- Ikke avtalt en sentral garantilønn for stillings-kodene i kapittel 5.
- Garantilønnsnivået for stillingene i kapittel 4 vil likevel være et utgangspunkt.

Hvem plasseres i kapittel 5?

- Arbeidstakere med høyere akademisk utdanning skal ha sine lønnsvilkår fastsatt etter bestemmelsene i kapittel 5, forutsatt at funksjon og innhold i den aktuelle stilling dekkes opp av aktuell kode under dette kapittel.

-8451 Leder og 8530 Rådgiver(PPT)

- Det er ikke anledning til å overføre stillingskoder eller rapporteringsbenevnelser fra kapittel 4 til kapittel 5 lokalt.

Dette gjøres bare sentralt.

Forhandlinger etter kapittel 5

- **Det ikke er avsatt pott.**
 - må ikke begrenses av politiske vedtak.
 - arbeidsgiver ser ofte mot kommunens økonomi.
 - Har nok innhentet et mandat for de økonomiske rammene.
 - heller mot det som skjedde i det sentrale oppgjøret, samt i kap.4. lokalt.
-
- Gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1.oktober hvert år.

Forhandlinger etter kapittel 5

Kriterier for lønnsfastsetting

- stillingens *kompleksitet og ansvar*:
- felles forståelse av hva som ligger i det.
- ansattes kompetanse:
- Er viktig å drøfte, for eksempel hvordan formell utdanning og realkompetanse skal vurderes.
- innsats og resultatoppnåelse:
- personvurderingskriterier som ofte kan være vanskelig for dere å forholde seg til.

Forhandlinger etter kapittel 5

- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Partene lokalt kan utdype kriteriene og bli enige om andre kriterier.

Forhandlinger etter kapittel 5

- Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.
 - Det vil si at partene overlater til arbeidsgiver ensidig å bestemme hvem som skal ha lønnstillegg, og på hvilken måte.
Dette vil Utdanningsforbundet sterkt fraråde.
- Virkningsdato for lønnsendringene er 1. mai.
 - Men lov til å avtale noe annet.

Forhandlinger etter kapittel 5

Aktuelle lønnstillegg kan være:

- generelle tillegg
- individuelle tillegg

- Lokale, generelle tillegg
- Lokal minstelønn for stillingsgrupper,
- Gruppetillegg for stillinger/stillingsgrupper,
- Tillegg for utdanning, seniortillegg
- Individuelle tillegg basert på kriterier.
- Utjevne forskjeller/urimeligheter.

Forhandlinger etter kapittel 5

Drøftingsmøte:

- Mål: enighet om forhandlingsmåte, fremdrift og kriterier.
- Har rett til å få fremlagt tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling for de ansatte.

Forhandlinger etter kapittel 5

Tvisteløsning:

Lokal nemnd

- Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver.
- Ved mulig brudd-ta kontakt med fylkeslaget for rådgivning.

Forhandlinger etter kapittel 3

Generelt:

- Lederstrukturen fastsettes lokalt.
- 1 gang i året, tidsrommet mellom 1. mai og 1.oktober.
- Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2 og 3.4.3.
- Ved uenighet avgjør kommunen.

Forhandlinger etter kapittel 3

Generelt:

- Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til:

-Kommuneøkonomien

-Kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet

-Lønnsutvikling i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Forhandlinger etter kapittel 3

Generelt:

- Den enkelte kommune/fylkeskommune fører oversikt over hvilke stillinger som omfattes av dette kapitlet, og utarbeider årlig statistisk materiale over lønnsnivå og lønnsutvikling.



Vi må få opplysningene.



Gjennomgås og vurderes før forhandlingene starter.

Forhandlinger etter kapittel 3.4.1.

Toppledere:

Lønn til rådmann og assisterende rådmann skal fastsettes av kommunen uten forhandlinger med organisasjonene.

Lønn til rådmannens topplergruppe, dvs. kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå, fastsettes etter forhandlinger.

Velger selv om de vil la seg bistå av tillitsvalgte.

Ingen tvistemulighet, arbeidsgivers siste tilbud.

Forhandlinger etter kapittel 3.4.1.

Toppledere:

- Vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:
 - oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
 - utøvelse av lederskap
 - betydelige organisatoriske endringer
 - behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

9430 Rådmann

9440 Ass.Rådmann/Kommunalsjef

Forhandlinger etter kapittel 3.4.2.

Virksomhetsledere:

- Har et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar-alle tre vilkårene må være oppfylt.
- Kan avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver-frarådes.

9451 Leder/Virksomhetsleder

9951 Rektor/Virksomhetsleder

Forhandlinger etter kapittel 3.4.2.

Virksomhetsledere:

- Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:
 - endret ansvarsområde
 - oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
 - utøvelse av lederskap
 - betydelige organisatoriske endringer
 - behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Partene lokalt kan utdype kriteriene ytterligere og bli enige om at bare ett eller noen av kriteriene skal anvendes.

Forhandlinger etter kapittel 3.4.3.

Virksomhetsledere:

- Har et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar- en av vilkårene må være oppfylt.
- Assisterende rektor, inspektør, avdelingsleder eller assisterende styrer.
- Utfordring: leder og assisterende leder i ulike kapitler.

9454 Leder

9954 Ass.rektor/inspektør/avd.leder

Tvisteløsning etter kapittel 3.4.2. og 3.4.3.

Lokal nemnd

- Ved mulig brudd-ta kontakt med fylkeslaget for rådgivning.
- Lokallaget tar kostnadene ved brudd.
- Dokumentasjon:
 - Hva tvisten går ut på, og begrunnelsen for denne.
 - Referat(er) fra lønnspolitisk(e)drøftingsmøte(r), tilbud og krav under forhandlingene.
 - Forhandlingsprotokoller og andre dokumenter som er nødvendige for å belyse tvisten: eks. bruddprotokollen
 - Legg gjerne ved statistikk på lønnsutviklingen de siste årene/oppgjørene hvis det viser at pilen peker nedover.

Rammer for lokale pottforhandlinger (kap 4)

Sentrale føringer:

- Pottens størrelse
- Lønns- og forhandlingsbest.
- Spilleregler
- Avtalte føringer



Lokale føringer:

- Lønnspolitikk med kriterier
- Referat 3.2.1-møte
- Protokolltilførsel fra forrige forhandling



**De lokale lønnsforhandlingene
(4.2.1 forhandlinger)**

Andre fagforeninger

- Fagforbundet
- Utdanningsforbundet
- Sykepleierforbundet
- Delta
- Andre fagforeninger

Aktørene i forhandlingene

Forhandlingsgruppen
for
Utdanningsforbundet

Forhandlingsgruppen
for kommunen

Aktørene i forhandlingene

Medlemmene

Forhandlingsgruppen
for
Utdanningsforbundet

Forhandlingsgruppen
for kommunen

Arbeidsgiver