

KS tariffområde
Lokale forhandlinger
– veiledningshefte 2023



Innhold

Forord	3	6. Evaluering.....	28
1. Forhandlingsordningene og lokal lønnspolitikk	4	7. Lønnsutviklingssamtale.....	29
1.1 Lønssystemet.....	4	8. Interne prosesser og prosedyrer i Utdanningsforbundet.....	30
1.2 Skjematisk oversikt – forhandlingsordninger i HTA.....	4	8.1 Interne forberedelser.....	30
1.3 Hva mener Utdanningsforbundet om lønns- og arbeidsvilkår?.....	5	8.2 Fullmakter – forhandlingsdelegasjon.....	30
1.3.1 Undersøkelse om lokale lønnstillegg i barnehage og skole.....	5	8.3 Ulike aktørers roller	30
1.4 Rett og plikt til å forhandle	5	8.3.1 Fylkesstyrenes rolle.....	30
1.5 Lokal lønnspolitikk.....	5	8.3.2 Lokallagsstyrenes rolle.....	31
1.6 Skikk og bruk (vedlegg 3 til Hovedtariffavtalen)	8	8.3.3 Delegasjonsleders/delegasjonens rolle	31
2. Lønnspolitisk drøftingsmøte	9	8.3.4 Klubbene/arbeidsplassstillitsvalgtes rolle	31
2.1 Forhandlinger om forhandlingene (3.2.1-møtet)	9	8.3.5 Enkeltmedlemmers rolle	32
2.2 Den røde tråden (hvis behov for iverksetting av tvisteløsning)	11	8.3.6 Ledernes rolle som arbeidsgivere.....	32
2.3 Forhandlingssted/-nivå.....	11	8.3.7 Ledernes rolle som arbeidstakere	32
2.4 Tillitsvalgtes rett til lønnsopp-lysninger ved lokale forhandlinger	12	8.4 Habilitet	32
3. Forhandlinger etter kapittel 3.4 Ledere	13	8.5 Samarbeid med andre organisasjoner.....	32
3.1 Innplassering av toppledere etter punkt 3.4.1.....	13	8.6 Lobbyvirksomhet og synliggjøring.....	33
3.2 Innplassering av virksomhetsledere etter punkt 3.4.2 ...	14	8.7 Tid til å forberede og gjennomføre forhandlingene/ drøftingene.....	33
3.3 Innplassering av ledere etter punkt 3.4.3.....	14	9. Lønnsfastsetting ved tilsetting.....	34
3.4 Generelt om lederavlønning.....	14	10. Lokale forhandlinger oppsummert	35
3.4.1 Tvisteløsning	15	Vedlegg 1: Rutine for lagring av lønnsopplysninger	36
3.4.2 Lokal nemnd.....	15	Vedlegg 2: Oversikt over tariffoppgjørenes ulike lønnstillegg 2016–2023	37
3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt med minst 40 % frikjøp som tillitsvalgt.....	16	Vedlegg 3: Årslønnsvekst – overheng	38
4. Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser	17	Vedlegg 4: Annen lokal lønnsdannelse – glidning.....	39
4.1 Garantilønn, utregnet laveste årslønn og lønnstillegg for ansiennitet.....	17	Vedlegg 5: Mal – protokoll ved enighet	40
4.2 Forhandlingsbestemmelser.....	19	Vedlegg 6: Mal – protokoll ved uenighet	41
4.2.1 Lokale forhandlinger	19	Vedlegg 7: Mal – prosesskrift, lokal nemnd	42
4.2.2 Særskilte forhandlinger	21	Vedlegg 8: Retningslinjer for saksbehandling ved lokal nemnd	43
4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere	22	Vedlegg 9: Eksempel på lønnsopplysningsskjema	44
4.2.4 Kompetanse.....	23	Vedlegg 10: Eksempel på kravsoppsett.....	45
5. Forhandlinger etter kapittel 5	25	Vedlegg 11: Mal – protokoll lokal særavtale	46
5.1 Forhandlinger etter kapittel 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ.....	25	Vedlegg 12: B-rundskriv 6/2014 om fastsetting av lokal pott for 4.2.1-forhandlinger	47
5.1.1 Kriterier for lønnsfastsetting.....	25	Ressurser	51
5.2 Årlig lønnsforhandling	26		
5.3 Annen lønnsregulering	27		

Forord

Dette heftet er innrettet på lokale forhandlinger i KS-området og lokal lønnsdannelse.

Kapittel 1 omtaler forhandlingsordningene generelt, med fokus på Utdanningsforbundets politikk samt lokal lønnspolitikk. «Forhandlinger om forhandlingene» eller lønnspolitisk drøftingsmøte, vies plass i *kapittel 2*. Dette kapitlet omtaler forarbeidet til lokale forhandlinger, uavhengig av medlemmenes kapitteltilhørighet. De tre neste kapitlene er en utdypning av forhandlingsbestemmelsene etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5.

Forhandlingene som skjer lokalt, er en del av det totale tariffoppgjøret. Som en del av denne helheten tar lokale tillitsvalgte på seg et stort ansvar og utfører en viktig jobb for organisasjonen og medlemmene. Utdanningsforbundet retter oppmerksomheten mot de ulike elementene i et tariffoppgjør; sentrale forhandlinger, eventuelle lokale pottforhandlinger og annen lønnsdannelse (lønn ved tilsetting/rekruttering). Etter hovedtariffoppgjøret 2018 har det kommet en ny bestemmelse under punkt 3.2 *Lokal lønnspolitikk* om gjennomføring av årlig drøftingsmøte om rekrutteringssituasjonen. Det er viktig at Utdanningsforbundet lokalt ber om et slikt drøftingsmøte.

Vi håper heftet vil fungere som et oppslagsverk og at det vil være nyttig i ulike faser under ordinære lokale forhandlinger. Med revisjonen av heftet håper vi å legge til rette for nødvendig oppdatering og god skolering for å oppnå best mulige resultater for medlemmene. Samtidig kan heftet være et hjelpemiddel til å stake ut en mer langsiktig strategi for ulike typer forhandlingsarbeid lokalt.

Dette heftet er laget med utgangspunkt i tariffavtalen i KS-området. En god del av innholdet er av generell karakter. Heftet vil derfor kunne være nyttig også for lokale tillitsvalgte med forhandlingsoppgaver i andre tariffområder.

Lykke til med forhandlingsarbeidet!

Vennlig hilsen



Steffen Handal
leder i Utdanningsforbundet

1. Forhandlingsordningene og lokal lønns-politikk

1.1 Lønnssystemet

Lønns- og arbeidsvilkår fastsettes ved sentrale forhandlinger (hovedtariffoppgjør og mellomoppgjør). I tillegg har Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA) bestemmelser om ulike former for lokale forhandlinger og lokale tariffavtaler (lokale særavtaler).

Oppbyggingen av lønnssystemet er fordelt på tre kapitler i hovedtariffavtalen. Kapittel 4 omfatter de fleste av de fylkeskommunale/kommunale stillingene. *Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser* inneholder de ulike lønns-gruppenes garantilønn ved 0 års ansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

For stillinger plassert i kapittel 3.4 og kapittel 5 avtales lønnsvilkårene utelukkende lokalt. Hovedtariffavtalen slår fast at lederstrukturen fastsettes lokalt, og innplassering av ledere er under kapittel 3.4. Fordelingen av ledere er tredelt, hvor punkt 3.4.1 omfatter *Lederavlønning – toppledere*, punkt 3.4.2 omfatter *Lederavlønning – virksomhetsledere* og punkt 3.4.3 som omfatter *lederavlønning – ledere*.

I kapittel 5 skal arbeidstakere med høyere akademisk utdanning ha sine lønnsvilkår fastsatt, forutsatt at funksjon og innhold i den aktuelle stillingen dekkes opp av kapitlets stillingskoder.

1.2 Skjematisk oversikt – forhandlingsordninger i HTA

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.1 Endret innplassering i lønnskapittel

3.2 Lokal lønnspolitikk

3.2.1 Lokale drøftinger

3.2.2 Lønnssamtale

3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

3.4 Ledere

3.4.0 Innledende merknader og stillingskoder for ledere

3.4.1 Lederavlønning – toppledere

3.4.2 Lederavlønning

– virksomhetsledere

3.4.3 Lederavlønning – ledere

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

3.7 Tilleggs lønn

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.0 Innledende merknader

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

4.2 Forhandlingsbestemmelser

4.2.1 Lokale forhandlinger

4.2.2 Særskilte forhandlinger

4.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere

4.2.4 Kompetanse

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.0 Innledende merknader

5.1 Stillinger

5.2 Årlig lønnsforhandling

5.3 Annen lønnsregulering

5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse

1.3 Hva mener Utdanningsforbundet om lønns- og arbeidsvilkår?

Her er et utdrag fra «Vi utdanner Norge 2020–2023», som ble vedtatt på landsmøtet 2019:

«Utdanningsforbundet mener lønn og arbeidsvilkår må støtte opp under ansvaret våre medlemmer har.»

«Lønnsnivået for lærere i barnehage og skole er for lavt sammenliknet med andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå. I barnehagen har lønnsutviklingen vært bedre de siste årene, men uttelling for videre og etterutdanning må styrkes.»



«Lærerne i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og det har ført til et lavt lønnsnivå. Mindrelønnsutviklingen må derfor stoppes og kompenseres for.»

«Det er nødvendig med bedre lønnsmessig uttelling for stillinger i faglig-administrativt støttesystem, der det ofte blir stilt krav om spisskompetanse og spesialistutdanning.»

«Ledere i skole og barnehage har de senere år fått økt ansvar og rollen er blitt mer kompleks. Lederlønn skal samsvare med lederansvaret, kompetanse og størrelsen på den virksomheten man leder.»

«Utdanningsforbundet vil arbeide imot at det i sentrale oppgjør blir avsatt midler til lokale pottforhandlinger, og er imot forhandlinger om individuelle lønnstillegg som er basert på resultater og prestasjoner.»

«Vi skal ivareta våre medlemmers lønnsinteresser lokalt, og fremme og støtte lønnskrav når medlemmer har gjennomført etter- og videreutdanning, når det er vanskelig å rekruttere og beholde ansatte og når det er gjennomført endringer i stillingers arbeids- eller ansvars-område.»

«Utdanningsforbundet skal alltid prioritere at lønnstillegg er kollektive, og baseres på objektive kriterier som oppfattes som rettferdige, forutsigbare, legitime og etterprøvbare. Kriterier for lønnstillegg skal bidra til å fremme faglig og profesjonell utvikling.»

1.3.1 Undersøkelse om lokale lønnstillegg i barnehage og skole

Bård Kuvaas og Ide Katrine Birkeland ved Handelshøyskolen BI har på oppdrag fra Utdanningsforbundet utarbeidet rapporten «[Undersøkelse om lokale lønnstillegg i barnehage og skole](#)».

Hovedkonklusjonen er at det er svært lite sannsynlig at lokale individuelle tillegg påvirker barnehagelærere og læreres motivasjon og arbeidsmiljø på en positiv måte. Det kan i stedet gi negative konsekvenser fordi de kriteriene og prosedyrene som ligger til grunn for de lokale lønns-tilleggene ikke oppleves som rettferdige.

Sentralt i rapporten står uttrykket *prosedyremessig rettferdighet*. Prosedyremessig rettferdighet omhandler i hvilken grad kriterier og prosedyrer oppleves som rettferdige og/eller blir brukt på en rettferdig måte. Hvis man opplever at prosedyrene og kriteriene er konsekvente og upartiske, øker den prosedyremessige rettferdigheten.

1.4 Rett og plikt til å forhandle

I Hovedtariffavtalens punkt 3.2.4 er det fastsatt at partene har rett og plikt til å forhandle:

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene.

Arbeidsgiver kan med andre ord ikke la være å gjennomføre et forhandlingsmøte, selv om arbeidsgiver ikke har tenkt å innfri krav som er fremsatt. Dette gjelder selv om det ikke er tvistemulighet. Vi vil også understreke at det er plikt til å forhandle om lønn til ledere som kommer inn under kategori C (rådmannens toppledergruppe) i pkt. 3.4.1.

Vi minner om at kravene må fremmes skriftlig.

1.5 Lokal lønnspolitikk

Unio (og Utdanningsforbundet) fikk ikke gjennomslag i tariffoppgjøret 2018 for de ulike kravene om sterkere sentrale bestemmelser som regulerer lokale lønnstillegg. En endring som er avtalt, er at det i bestemmelsen om lokal lønnspolitikk (punkt 3.2) er tatt inn et nytt tredje ledd:

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetanse-behov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillings-grupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

Det betyr at arbeidsgiver skal innkalle til årlige drøftings-møter hvor rekruttering skal være tema, og hovedtillits-valgte skal være med å analysere og legge planer for kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov.

Hovedtariffavtalens lønnsystem **forutsetter** at det utarbeides en lokal lønnspolitikk.

Lønnspolitikken skal:

- skape **forutsigbarhet** og mulighet for den ansatte til å **innrette seg** i henhold til lønnspolitikken
- bidra til å **motivere til kompetanseutvikling**
- bidra til å **beholde, utvikle og rekruttere**
- bidra til å sikre **kvalitativt gode tjenester**
- legge til rette for **faglige karriereveier** og avansementsmuligheter
- vise hvordan **ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling**
- fastsette **kriterier** for innplassering i **avansementstillinger**
- fremme og ivareta **likestilling** mellom kjønnene
- utformes og virke slik at **kvinner og menn likebehandles** i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi

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

Det skal sikres en sammenheng mellom **kommunens mål** og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som **personalpolitisk virkemiddel**.

Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønns-tillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Den lokale lønnspolitikken skal skape forutsigbarhet og tydeliggjøre kriterier for lokal lønnsdannelse, slik at det gir mulighet for den ansatte å innrette seg etter det som til enhver tid er nedfelt i lønnspolitikken.

Med en lokal lønnspolitikk forstås et dokument som er resultatet av et lokalt samarbeid om hva som skal legges til grunn for lokale lønnstillegg og lønsplasseringer. Og det er altså **både** utformingen av lønnspolitikken og det at den skal gjøres kjent som skal skape grunnlag for forutsigbarhet og mulighet for de ansatte til å innrette seg. I det forutsigbare ligger det også at det må være en viss tidshorisont på dette, slik at kriteriene ikke endres hyppig eller på kort varsel.

Lønnspolitikken skal være et dokument som de ansatte kjenner godt og som de skal kunne innrette seg etter når det gjelder hva som gir lønsmessig uttelling. I den lokale lønnspolitikken kan det f.eks. nedfelles kriterier for hva som er relevant tilleggsutdanning for de ulike typer stillinger. De ansatte må i så god tid som mulig i forveien kjenne til hvilke konkrete kriterier som vil legges til grunn ved (de forestående) lokale forhandlingene, for å ha mulighet til å innrette seg etter disse kriteriene

Det er viktig at en lokal lønnspolitikk har legitimitet blant de ansatte. Uten legitimitet vil lønnspolitikken vanskelig la seg realisere som et positivt personalpolitisk virkemiddel.

Lønnspolitikk må derfor diskuteres kontinuerlig på klubbmøter, lokallagsmøter, kurs og på andre arenaer, og det må være en kontinuerlig vurdering av innhold og utforming. Selv om det er arbeidsgivers ansvar å ta initiativ til revidering av lokal lønnspolitikk (pkt. 3.2 i HTA), må Utdanningsforbundet ta egne initiativ og være aktiv medspiller for å utvikle politikken.

En lokal lønnspolitikk har ikke status som en tariffavtale.

Selv om man ikke har en omforent lokal lønnspolitikk med kriterier for lokale lønnstillegg, eller det ikke er vedtatt en lokal lønnspolitikk, er partene lokalt likevel forpliktet til å gjennomføre lokale forhandlinger.

Det heter videre i punkt 3.2 i Hovedtariffavtalen:

Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønns-tillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Utvikling og praktisering av en lokal lønnspolitikk kan ikke presses frem ved makt. En lokal lønnspolitikk bør være basert på enighet mellom partene, og vil bare få betydning som et godt hjelpemiddel, dersom alle parter lokalt ser seg tjent med den. Dette er av vesentlig betydning for å kunne komme fram til enighet i lokale lønnsforhandlinger.

Utforming av en omforent lokal lønnspolitikk er selvsagt ikke uproblematisk. På samme måte som det i forhandlinger er «å gi og ta», vil utformingen av lønnspolitiske formuleringer kunne bli dragkamper med ulike utgangspunkt, og resultatet er ofte et kompromiss. En omforent lokal lønnspolitikk kan således være forskjellig fra arbeidsgivers lønnspolitikk og de ulike arbeidstakerorganisasjonenes lønnspolitikk. Føringer om at det skal tilstrebes enighet om kriteriene, gjelder for alle de lokale parter.

Arbeidsgiver kan, etter drøftinger med organisasjonene, fastsette egen lønnspolitikk og bruke det som styringsverktøy, selv om Utdanningsforbundet ikke er enig. I så tilfelle må Utdanningsforbundet gå offensivt inn i de lønnspolitiske diskusjonene, med sikte på å endre lønnspolitikken mer i tråd med egen politikk.

Det er i punkt 3.2 nedfelt at «*Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel*». Hvordan lønn skal kunne være et personalpolitisk virkemiddel er tydeliggjort og konkretisert slik:

Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å;

- *motivere til kompetanseutvikling*
- *motivere til mer heltid*
- *beholde, utvikle og rekruttere*
- *sikre kvalitativt gode tjenester*

Det er også presisert at «*lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement*». Det er viktig at det utarbeides statistikk som kan avdekke om det skjer forskjellsbehandling av kvinner og menn. Følgende er nedfelt i HTA kapittel 3.2.1 Lokale drøftinger:

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

Dette innebærer bl.a. at det stilles krav til hvordan tallmaterialet framstilles fra arbeidsgivers side. At lønnsnivå og lønnsutvikling ikke bare skal fordeles på kjønn, men også på stillingskoder, vil kunne gi bedre grunnlag for å vurdere eventuelle forskjeller i mannsdominerte og kvinnedominerte stillingskoder og at det føres statistikk over lønnsutvikling for de ulike stillingene.

I punktet om lokal lønnspolitikk er det tydeliggjort at det skal være en sammenheng mellom faglige karriereveier og lønn:

Lønnspolitikken skal legge til rette for faglige karriereveier og avansementstillinger, og vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementstilling fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

Bedre faglige karrieremuligheter er etablert politikk i Utdanningsforbundet, men vi har så langt ikke utformet en helhetlig politikk på hvordan vi skal utvikle og bruke faglige karriereveier. Det er likevel viktig at lokale tillitsvalgte vurderer hvordan bestemmelsen best mulig kan brukes lokalt. Det er nødvendig at dyktige profesjonsutøvere både blir stimulert til og får muligheten til å videreutvikle de faglige kjerneoppgavene i arbeidet. Vi ser for eksempel for oss at faglige karriereveier kan være stillinger/funksjoner med særskilte faglige og/eller pedagogiske koordinerings-oppgaver, ansvar for fagutvikling og forskning, pedagogisk ledelsesansvar eller veiledning til studenter og nyutdannede.

Om lønnspolitikken sier HTA punkt 3.2 også at

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

Vi mener at dette er en sterk formulering, som langt på vei forplikter arbeidsgiver til at etter- og videreutdanning skal gi lønnsmessig uttelling.

Til slutt i punkt 3.2 er det nedfelt at «*Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger*». Dette innebærer at disse arbeidstakerne skal vurderes på lik linje med øvrige arbeidstakere

som er omfattet av forhandlingene når det gjelder lokale tillegg. I B-rundskriv 7/2012 fra KS er det klargjort at både vikaren og opprinnelig ansatt skal medregnes i lønnsmassen som legges til grunn for den lokale potten, når det er snakk om lønnede permisjoner. I rundskrivet heter det:

Det skal som hovedregel bare medtas lønn for én arbeidstaker pr. stilling. Dog skal lønn til vikarer som omfattes av lokale forhandlinger være med i beregningsgrunnlaget. Dette gjelder vikariater av lengre varighet, jfr. pkt. h) i listen over hvem som ikke skal tas med i beregningsgrunnlaget.

Hovedtariffavtalen inneholder altså sterke føringer for hva den lokale lønnspolitikken skal inneholde, og Utdanningsforbundet skal være aktive pådrivere for å utvikle en omforent lokal lønnspolitikk.

En omforent lokal lønnspolitikk vil vanligvis:

- gi bedre legitimitet til de lokale forhandlingene
- øke mulighetene for en mer langsiktig lønnspolitikk
- gjøre lønnspolitikken mer forutsigbar for de ansatte, slik at de kan innrette seg etter den
- effektivisere forhandlingene
- bidra til et godt forhandlingsklima
- styrke sammenhengen mellom personal- og lønnspolitikk
- øke sannsynligheten for gode forhandlingsløsninger for både Utdanningsforbundet og arbeidsgiver (vinn-vinn-situasjoner).

Arbeid med personal- og arbeidsgiverpolitikk

I alle kommuner og fylkeskommuner skal det opprettes minst ett partssammensatt utvalg (administrasjonsutvalg), som skal behandle saker som gjelder forholdet mellom kommunen/fylkeskommunen som arbeidsgiver på den ene siden, og de ansatte på den andre siden (jf. kommuneloven § 5-11 og HA del B § 4).

Det partssammensatte utvalget forestår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv.

I halvårlige møter drøftes dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer, resultater fra KS' kontakter med statlige myndigheter, samt oppfølging av saker fra sentralt kontaktmøte.

De ansatte skal være representert i utvalget/utvalgene med *minst* to representanter, utpekt av arbeidstakerorganisasjonene/forhandlings sammenslutningene etter forholdstallsprinsippet.

Hvordan personal- og arbeidsgiverpolitikk utformes i den enkelte kommune og fylkeskommune varierer. Det er viktig at Utdanningsforbundet er med i de fora der personal- og

arbeidsgiverpolitikk drøftes og utformes. Det må skilles klart mellom det en kommune/fylkeskommune kan vedta som sine *målsettinger* for arbeidsgiverpolitikken, og hva som er *partenes omforente mål*.

Utdanningsforbundet må påvirke lønns- og personalpolitikk i alle aktuelle fora, både før og etter eventuelle politiske vedtak. Utdanningsforbundets overordnede lønnspolitikk er grunnlaget for påvirkningen, men vår utøvelse av politikken må tilpasses de lokale forholdene.

Lønnspolitikken er en del av den samlede personalpolitikken. Etter hovedavtalens del B § 4 skal det partsammensatte utvalget foreslå og behandle «*overordnede retningslinjer for kommunens/fylkeskommunens personalpolitikk*». I dette ligger det at de overordnede retningslinjene for lønnspolitikken også vil bli behandlet i administrasjonsutvalget.

Det må legges til grunn at arbeidsgiver ønsker å samarbeide med organisasjonene for å få utformet en omforent lokal lønnspolitikk. En omforent lokal lønnspolitikk vil være et godt grunnlag for å gjennomføre forhandlinger for begge parter. Lønnspolitikken skal være grunnlaget for lønnsfastsettelse, både ved lokale lønnsforhandlinger og ved tilsettinger.

Utvikling og utforming av lokal lønnspolitikk må skje på andre tidspunkt enn når forhandlingene er i gang. Et godt tidspunkt å starte revidering av lønnspolitikken er etter at de lokale forhandlingene er sluttført og evaluert. Erfaringer viser at det kan være hensiktsmessig å ta i bruk partssammensatte arbeidsgrupper som arbeidsform i forkant av de formelle drøftingene om lønnspolitikk.



1.6 Skikk og bruk (vedlegg 3 til Hovedtariffavtalen)

I Hovedtariffavtalens vedlegg 3 *Retningslinjer for lokale forhandlinger* – *God forhandlingsskikk* heter det:

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.2.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- *Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.2.1.*
- *Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.*
- *Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.*
- *Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.*
- *Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.*
- *Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.*
- *Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.*
- *Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.*

Disse punktene er altså de lokale parter forpliktet på (jf. HTA kapittel 3.2.1, siste avsnitt), med mindre man lokalt blir *enige* om noe annet. Det er viktig at partene går nøye gjennom spillereglene som skal gjelde for de kommende forhandlingene. Vedlegg 3 til HTA er utarbeidet av de sentrale parter fordi erfaringer har vist at mange arbeidstakerparter opplever at det ikke er likeverdighet i forhandlingene.

Vedlegg 3 bør være et godt grunnlag for at partene lokalt finner fram til prosesser og prosedyrer som ivaretar kravet til likeverdighet i forhandlingene. Vedlegget kan fungere som veileder der partene lokalt lager egne retningslinjer for lokale forhandlinger (forberedelser – gjennomføring – evaluering).

2. Lønnspolitisk drøftingsmøte

2.1 Forhandlinger om forhandlingene (3.2.1-møtet)

Det lønnspolitiske drøftingsmøtet etter hovedtariffavtalens kapittel 3.2.1 er ikke «drøftinger» i den betydning at arbeidsgiver har styringsrett. Hovedavtalens «drøftinger» er når arbeidsgiver, etter å ha tatt saken opp med de tillitsvalgte, kan fatte en beslutning. I et lønnspolitisk drøftingsmøte, i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger, er det tale om et tariffmessig *partsforhold som skal være likeverdig*.

Det lønnspolitiske drøftingsmøtet er kanskje *den aller viktigste hendelsen* i prosessen med lokale forhandlinger. Dette møtet legger premissene for forhandlingene. På mange måter er dette møtet også et forhandlingsmøte, fordi det er her partene tilpasser seg hverandre og forsøker å komme fram til enighet om kriteriene for lønnsforhandlingene, jf. HTA vedlegg 3. Det er også i dette møtet arbeidsgiver og fagforeningene gir sine *signaler om prioriteringene* de vil ha i de forestående forhandlingene.

3.2.1-møtet skal *ikke* være et informasjonsmøte der agenda og innholdet bestemmes av arbeidsgiver. Men det er arbeidsgiver som innkaller, sørger for at møtet gjennomføres og skriver referat fra møtet. I tillegg til å være forberedt på argumentasjonen rundt hovedprioriteringer, innebærer gode forberedelser at vi har synspunkter på alle tema som skal tas opp på møtet.

I henhold til HTA kapittel 3, punkt 3.2.1, skal det gjennomføres ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter i året. Det skal avholdes egne drøftingsmøter for kapitlene 3.4, 4 og 5.2, med mindre partene lokalt avtaler noe annet. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av drøftinger og forhandlinger, og det er arbeidsgiver som innkaller til møtene.

Siden prosessen og gjennomføringen av forhandlingene etter kapittel 3.4 og 5.2 naturlig nok vil være noe forskjellig fra forhandlingene etter kapittel 4.2.1, bør det avholdes egne møter. Men det er viktig at Utdanningsforbundet påser at det første, felles lønnspolitisk drøftingsmøte etter HTA 3.2.1, er et møte som gjelder alle lønnskapitlene. Felles lønnspolitisk drøftingsmøte vil kunne være med på å hindre at lønnspolitikken praktiseres ulikt for arbeidstakerne i de ulike lønnskapitlene.

Felles drøftingsmøte er også viktig for å kunne sammenligne lønnsnivå og lønnsutvikling for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen. Dersom statistikken viser at arbeidstakergrupper i kapittel 3.4 og 5.2 har bedre lønnsutvikling enn arbeidstakergrupper i kapittel 4, bør det bli tema på det lønnspolitiske drøftingsmøtet.

De lønnspolitiske drøftingsmøtene skal være like godt forberedt som selve forhandlingsmøtene. De som skal forhandle, må ha god kunnskap om følgende punkter:

■ Kommunens lønnspolitikk – lønnspolitisk dokument

- ♦ Uansett om det er en omforent lønnspolitikk i kommunen eller ikke, må de som skal forhandle kjenne lønnspolitikken godt, slik at den kan brukes i argumentasjonen for egne krav. En må også ha god kjennskap til andre organisasjoners politikk og prioriteringer.

■ Resultatene av de siste års forhandlinger og evalueringer

- ♦ De som skal forhandle, må vite resultatene av de siste års forhandlinger og bakgrunnen for hvorfor det ble slik. Protokollene for de ulike kapitlene og arbeidstakerorganisasjonene må gjennomgås. Evalueringene må gjennomgås med tanke på hva som skal gjøres bedre. Tidligere resultater og evalueringer må være viktige momenter i prioriteringsarbeidet.

■ Avtaleverket

- ♦ De som skal forhandle, må kjenne avtaleverket godt. En må sette seg godt inn i endringene som er gjort når det gjelder lønn, godtgjøringer, politikk og spilleregler.

■ Lønnsopplysninger for egne medlemmer – og andre

- ♦ Det er viktig å lage gode rutiner for oppdatering av lønnsopplysningene. En må vurdere hvordan de sentrale tilleggene treffer de ulike arbeidstakergruppene. Det vil også være gunstig å kartlegge lønnsnivået for arbeidstakergrupper i nabokommunen.
- ♦ Ved forhandlinger etter kapittel 3 og 5 skal arbeidsgiver informere om den samlede lønnsendringen som blir foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført. Arbeidsgiver kan ikke fastsette lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.

■ Utdanningspolitikk og prioriteringer

- ♦ Forhandlerne må også ha god kjennskap til Utdanningsforbundets lønnspolitikk og prioriteringer. Ut fra dette må forhandlerne lage en strategi for hva en kan oppnå på kort og lang sikt.

På bakgrunn av denne kunnskapen, samt interne prosesser med medlemmene og arbeidsplassstillitsvalgte, utarbeides prioriteringene. Det må lages en strategi for å nå prioriteringene. En viktig del av dette arbeidet er å forberede argumentasjon for egne hovedprioriteringer, som legges fram på det lønnspolitiske drøftingsmøtet. Argumentasjonen må knyttes til den lokale lønnspolitikken (omforent eller ikke). Målet bør være å komme fram til noen felles hovedprioriteringer som arbeidstaker-organisasjonene og arbeidsgiver kan bli enige om. Partene må kunne gi og ta og være innstilt på å inngå kompromisser. Dette innebærer for eksempel at Utdanningsforbundet må kunne akseptere en hovedprioritering fra arbeidsgiver som en i utgangspunktet ikke var enig i. Lykkes en med å bli enige om hovedprioriteringer i det lønnspolitiske drøftingsmøtet, er svært mye av forhandlingene gjort.

Som minimum skal partene ta følgende opp i det lønnspolitiske drøftingsmøtet:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingsforløp
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte, jf. HTA vedlegg 3.
- Lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene
- Rutiner for informasjon om forhandlingsresultater

Konklusjonene på disse punktene skal nedfelles i et referat. Om partene ikke er enige, skal alle de ulike synspunktene nedfelles i referatet. Referatet skal ikke nødvendigvis undertegnes, men på en eller annen måte må det godkjennes. Det beste er at referatet godkjennes ved møtets slutt, men det kan også sendes forhandlingslederne på e-post, med en kort frist til å komme med endringer. Referatet er grunnlaget for det som skal skje videre i prosessen med forhandlingene.

Følgende er nedfelt i HTA kapittel 3.2.1 Lokale drøftinger:

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunenes/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 3 i HTA) og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

Drøftinger rundt den «*totale situasjonen*» kan for eksempel gjelde vurdering av kommunens tjenesteyting og mål-opnåelse, personalsituasjonen, om det er rekrutteringsproblemer og konsekvenser av omorganiseringer. Det er også viktig å følge opp hovedtariffavtalens innhold når det gjelder kompetanse og kompetanseutvikling.

Drøftinger om lønnspolitikk – om det gjelder omforent lønnspolitisk dokument eller kommunens egne lønnspolitiske retningslinjer – bør være avsluttet i god tid før det lønnspolitiske drøftingsmøtet. Men det er naturlig at partene i det lønnspolitiske drøftingsmøtet tar opp – og forhåpentligvis blir enige om – hvilke kriterier som skal brukes og prioriteres ved de forestående forhandlingene.

Alliansebygging og samarbeid med andre organisasjoner, samt formelle og uformelle samtaler med arbeidsgiver gjennom året, er en viktig del av det strategiske arbeidet for å få gjennomslag for egen politikk. Dette arbeidet vil være grunnlaget for å kunne vinne fram med vår politikk i det lønnspolitiske drøftingsmøtet.

Hovedtariffavtalens kapittel 4 punkt 4.2.1 sier at:

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakerne som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt.

Partene skal altså i fellesskap (ref. B-rundskriv 6/2014 om fastsetting av lokal pott for 4.2.1-forhandlinger, se vedlegg 12 bak) fastsette endelig størrelse på potten som det skal forhandles om. Det er nedfelt i retningslinjene for lokale forhandlinger at det skal nedsettes et beregningsutvalg for dette arbeidet. Beregningsutvalget, som Utdanningsforbundet selvsagt må være representert i, bør legge fram beregningene i det lønnspolitiske drøftingsmøtet, og bør derfor nedsettes og påbegynne arbeidet i god tid før møtet.

Det er viktig at forhandlingsleder i god tid før lønnspolitisk drøftingsmøte har en fullstendig oversikt over kommunens/fylkeskommunens *stillingstruktur* som viser:

- Hvilket kapittel stillingene tilhører
- Stillingskoder/stillingsbenevnelser
- Rapporteringsbenevnelser
- Eventuell minstelønn for ulike stillingsgrupper

I tillegg må det foreligge en fullstendig oversikt over *den enkelte ansattes lønns- og stillingsforhold* som inkluderer (absolutt påkrevet merket med *):

- Ansattnr.
- Kjønn*
- Fødselsdato*
- Fornavn – etternavn*
- Ansiennitetsdato*
- Arbeidsplasskode
- Stillingsstørrelse*
- Stillingskode/betegnelse*
- Lønnskapittel*
- Grunnlønn i 100 % stilling*
- Funksjonstillegg*
- Konsekvenser av sikringsbestemmelser*:
 - ♦ Pedagogiske ledere (merknad om at pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen førskolelærers sentrale garanterte årslønn).

På det lønnspolitiske drøftingsmøtet skal det legges fram en oversikt over lønnsmassen *for de ulike forhandlingskapitlene og pottens størrelse i kapittel 4*. Hva slags tallmateriale/statistikk som arbeidsgiver legger fram, bør partene være enige om i god tid før 3.2.1-møtet.

2.2 Den røde tråden (hvis behov for iverksetting av tvisteløsning)

Det man er enige om, forutsettes fulgt opp under forhandlingene. Det er ikke god forhandlingsskikk, verken fra arbeidsgiversiden eller arbeidstakersiden, å fravike det man er blitt enige om. Det er derfor viktig at både det man er enige om og det man er uenige om, nedfelles i referatet. Referatet er også et viktig dokument i tilfelle brudd i forhandlingene, og saken skal løses som tvistesak. Vurdering av bruddet vil ta utgangspunkt i referatet fra det lønnspolitiske drøftingsmøtet. Tvisteløsningen for bruddet vil avhengig av hvilket kapittel man bryter i, og ende enten i lokal nemnd (kapittel 3 og 5) eller med organisatorisk behandling (kapittel 4).

2.3 Forhandlingssted/-nivå

Det er ingen tvil om at *partene* i lokale forhandlinger er tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på kommune-nivå/fylkeskommunenivå. Det er heller ingen andre enn *partene* i forhandlingene som kan bestemme at forhandlingene skal foregå på andre nivåer enn kommune-nivå/fylkeskommunenivå.



Det er nedfelt følgende i Hovedtariffavtalens punkt 3.2.1 *Lokale drøftinger*:

De sentrale parter forutsetter at lokale drøftinger og forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved for eksempel å desentralisere drøftinger og forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlings-sammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene.

Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal fremgå om det foreligger enighet.

Det står ikke klart og tydelig at det må være *partsenighet*, dersom forhandlinger skal desentraliseres. Det er imidlertid ingen tvil om at partene i meklingen i 2004 la til grunn at bestemmelsen er å forstå slik at forhandlinger ikke kan desentraliseres, dersom ikke de største organisasjonene er enige i det. Det må antas at KS ikke ville bruke *partsenighet* fordi en liten organisasjon ikke skulle få innflytelse til å blokkere for desentralisering, dersom det ellers var enighet om det. Dette innebærer at Utdanningsforbundet vil være i posisjon til å si ja eller nei til desentralisering i alle kommuner/fylkeskommuner.

Det anbefales at Utdanningsforbundet ikke overfører forhandlingsfullmakten til parter på et lavere nivå. Gjøres dette, må det samtidig være enighet om hvor stor del av en eventuell pott som skal forhandles på et annet nivå. Ut fra lokale forhold må Utdanningsforbundet vurdere om, og i hvilken grad, det skal foregå prosesser som involverer arbeidsplassstillitsvalgte.

2.4 Tillitsvalgtes rett til lønnsopplysninger ved lokale forhandlinger

Partene er enige om at tariffoppgjørene gjennomføres mellom likeverdige parter som ser viktigheten av å ha et felles omforent statistikkgrunnlag som kan bidra til gode prosesser og hindre at uenighet om datagrunnlaget skaper unødige forstyrrelser i forhandlingsprosessen. Et korrekt og godt tilgjengelig datagrunnlag er en viktig forutsetning for at partene hver for seg og sammen kan foreta viktige og nødvendige analyser og konsekvensvurderinger av krav – både før, under og etter forhandlingene.

I Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk er følgende fastsatt:

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særbehov (for eksempel lov om interkommunale selskaper og aksjelov) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte før utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

Det er ikke entydig hva som ligger i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene. Arbeidsgiver og Utdanningsforbundet kan ha ulike synspunkter på hva som er relevant.

KS sier i B-rundskriv 5-2014 følgende om dette:

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevante for forhandlingene. I lønnspolitisk drøftingsmøte tar partene opp hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene. Arbeidsgiver bør sørge for at tallmateriale/lønnsstatistikk gjøres tilgjengelig for partene og utarbeides slik at begge parter skal kunne utarbeide krav og tilbud og på den måten bidra til likeverdighet i forhandlingene.

Det er viktig at drøftingene om hva slags lønnsopplysninger som skal foreligge til forhandlingene tas opp på et tidlig tidspunkt, gjerne som et resultat av evalueringen av forhandlingene som er gjennomført.

Vi vil presisere at tillitsvalgte bør kunne argumentere saklig for det man ber om av lønnsopplysninger. Om innfallsvinkelen er at man «skal ha alt» uten saklige argumenter, kan det fort låse situasjonen, i stedet for at man får en reell diskusjon der arbeidsgiver gis muligheten til å forstå våre behov og således imøtekommer våre ønsker.



Lovmessige forhold/hjemler

Verken avtaleverket, offentlighetsloven eller personopplysningsloven begrenser innsynsretten til opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår. Den tillitsvalgte har krav på innsyn i alle relevante opplysninger som er nødvendig for å gjennomføre forhandlingene.

Formålet med forhandlingene tilsier også at tillitsvalgte gis slik innsynsrett. I den grad virksomheten er et privat rettssubjekt som ikke er omfattet av offentlighetsloven (dette vil kunne gjelde noen former for kommunale selskaper), har Datatilsynet uttalt at lønnsopplysninger på individnivå kan gis tillitsvalgte dersom denne underskriver på taushetserklæring.

Offentlighetsloven gir innsynsrett for tillitsvalgte. Det gjelder innsyn i dokumenter som kommunene har utarbeidet for lokale forhandlinger. Innsynsretten omfatter lønnsopplysninger, det vil si hva den enkelte har i lønn, og gjelder også ansatte som ikke er medlemmer i Utdanningsforbundet.

I HTA pkt. 3.2.1 står det:

Arbeidsgiver skal hvert år legge frem tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling, bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag og også å kunne drøfte likelønn.

Tallmaterialet/statistikken som det her vises til, kommer i tillegg til nødvendige lønnsopplysninger på individnivå for å kunne kostnadsberegne krav/tilbud i lønnsforhandlinger.

3. Forhandlinger etter kapittel 3.4 Ledere

Forhandlingsordningen for ledere innledes med følgende merknader:

1. *Lederstrukturen fastsettes lokalt.*
2. *Lønnsfastsettelse for leder skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.*
3. *Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2 og 3.4.3. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.*
4. *Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutvikling i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.*
5. *For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap. 3, pkt. 3.4, skal stillingskodene i vedlegg 1 (i HTA) benyttes.*

Grunnlaget for innplassering i dette kapitlet er nå tredelt. Virksomhetsledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar er som tidligere innplassert under punkt 3.4.2. Punkt 3.4.3 omfatter ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar. Kommuner og fylkeskommuner kan etter drøfting ønske å overføre avdelingsledere, undervisningsinspektører og fagledere i skolen til punkt 3.4.3. Fagleder vil i de aller fleste tilfeller ikke tilfredsstille kravene om selvstendig delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar. Dette må våre tillitsvalgte være klar over.

3.1 Innplassering av toppledere etter punkt 3.4.1

Forhandlingsbestemmelsen 3.4.1 for toppledere er todelt:

- Lønn til rådmann og assisterende rådmann/-menn skal fastsettes av kommunen uten forhandlinger med organisasjonene (litra A).
- Lønn til rådmannens toppledergruppe, dvs. kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå, fastsettes etter forhandlinger.

Ved behov kan det opptas forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene.

Tillitsvalgte må vurdere om omfanget av ledere i 3.4.1 er i samsvar med bestemmelsen. Det vil ikke være adgang til å innplassere styrere og rektorer i kapittel 3.4.1.

Lønn til følgende toppledere i kommunene/fylkeskommunene fastsettes av arbeidsgiver:
Administrasjonssjef/rådmann og assisterende administrasjonssjef / assisterende rådmann.

Lønn til følgende ledere fastsettes *etter* forhandlinger:
Rådmannens (tilsvarende) toppledergruppe forstås som kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå.

Vurderingen av lederlønnninger foretas en gang i året. Grunnlaget for 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.

Utdanningsforbundet vil presisere at det *skal føres forhandlinger* for lederne i kapittel 3.4.1 (litra C og D). Forhandlinger føres mellom den/de representanter som har fått forhandlingsmyndighet av kommunen/fylkeskommunen og de ansattes organisasjoner. Det er bare organisasjonene og deres forhandlere (ikke enkeltmedlemmer) som er forhandlingsberettiget. Det skal innkalles til forhandlinger på vanlig måte.

Toppledere (innplassert i 3.4.1, litra A og B) må selv velge om de vil la seg bistå av tillitsvalgte eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen. Utdanningsforbundet må gi informasjon om dette til medlemmer som er toppledere.

3.2 Innplassering av virksomhetsledere etter punkt 3.4.2

Virksomhetsledere som har et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, kan innplasseres under punkt 3.4.2.

I henhold til innledende merknad nummer 3 skal det *avtales* lokalt hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2. Ved uenighet avgjør kommunen. De sentrale partene er enige om å anbefale arbeidsgiver og tillitsvalgte å gjennomføre en åpen prosess der omfanget av delegert myndighet for aktuelle ledere framlegges som en del av drøftingsgrunnlaget. Dersom ikke arbeidsgiver tar initiativ til dette, må tillitsvalgte gjøre det.

Alle tre vilkårene – selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar skal være oppfylt. Omfanget skal være betydelig, selv om dette ikke må være fullstendig, men det er vanskelig å trekke en eksakt grense for hva som skal være oppfylt for hvert av vilkårene.

Lønnsfastsetting skjer i sin helhet lokalt i den enkelte kommune/fylkeskommune. Forhandlingene skal gjennomføres én gang per år.

I forhandlingene i henhold til pkt. 3.4.2, kan partene lokalt *avtale* at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. At dette skal *avtales*, innebærer at partene må være enige, arbeidsgiver kan ikke ensidig bestemme dette. Utdanningsforbundet mener at en til vanlig ikke bør inngå slik avtale.

Virkningsdato for lønnsendringene er 1.5., med mindre partene lokalt blir enige om annen dato. Forhandlingene bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år.

Partene er enige om at grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde (gjelder ikke for ledere i 3.4.1)
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.
- kompetanse.

Partene lokalt kan utdype kriteriene ytterligere og bli enige om at bare ett eller noen av kriteriene skal anvendes i de aktuelle forhandlingene.

3.3 Innplassering av ledere etter punkt 3.4.3

Ledere som har delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, kan innplasseres under punkt 3.4.3.

I henhold til innledende merknad nummer 3 skal det *avtales* lokalt hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.3. Ved uenighet avgjør kommunen. De sentrale partene er enige om å anbefale arbeidsgiver og tillitsvalgte å gjennomføre en åpen prosess der omfanget av delegert myndighet for aktuelle ledere framlegges som en del av drøftingsgrunnlaget. Dersom ikke arbeidsgiver tar initiativ til dette, må tillitsvalgte gjøre det.

Utdanningsforbundet lokalt må vurdere hvordan en best argumenterer i drøftingsmøtet om lederinnplassering. Slik tariffavtalen og tariffsystemet har utviklet seg, ser det ut til at lønnsutviklingen for virksomhetsledere best kan ivaretas gjennom forhandlinger etter punkt 3.4.2, og ikke med de økonomiske begrensninger som følger av lokale pottforhandlinger i henhold til punkt 4.2.1.

KS og Utdanningsforbundet er av den oppfatning at ved den enkelte skole er det rektors ledergruppe (assisterende rektor, inspektør eller avdelingsleder) som kan innplasseres. Ingen av partene er av den mening at bestemmelsene kan nyttes om ledere på nivå 3 under rektor. Det dreier seg også om rektors nærmeste/nestkommanderende. Det vil også kunne gjelde assisterende styrer i barnehage.

At leder og assisterende leder er innplasserte i ulike forhandlingskapitler, kan være en utfordring mange steder. Ofte må partene prioritere en uforholdsmessig stor andel av 4.2.1-potten til mellomledere for å opprettholde lønnsrelasjonen til leder.

3.4 Generelt om lederavlønning

Dersom lederlønsforhandlingene ikke konkret er tatt opp i det lønnspolitiske drøftingsmøtet etter pkt. 3.2.1, må det *avtales* eget lønnspolitisk drøftingsmøte (3.2.1-møtet) før forhandlingene, der partene blant annet blir enige om framdrift, prosesser og prosedyrer.

I HTA punkt 3.4.5 er følgende nedfelt:

3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere av 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

I HTA punkt 3.4.6 er følgende nedfelt:

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

Det er viktig at dette tallmaterialet blir gjennomgått og vurdert før forhandlingene starter. Vi minner om formuleringen i kapittel 3.2 *Lokal lønnspolitikk*, der det heter:

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.

I de tilfeller Utdanningsforbundet ikke har medlemmer i kapittel 3.4.1, 3.4.2 eller 3.4.3, og således ikke er part i forhandlingene, bør man likevel være delaktig i de generelle lønnspolitiske diskusjonene, og selvstendig sørge for å bli orientert om resultatene. Lederlønnsnivå og lederlønnsutvikling har betydning for krav som fremmes for andre stillingsgrupper i forhandlingene i kommunene/fylkeskommunene.

Arbeidstakerorganisasjonene har samme krav på lønnsopplysninger ved 3.4-forhandlinger som ved forhandlinger etter kapittel 4.2.1.

Alle arbeidstakere, også ledere som er innplassert i kapittel 3.4.1 og 3.4.2, har rett til lønnsutviklingssamtale i henhold til tariffavtalens punkt 3.2.2.

3.4.1 Tvisteløsning

Toppledere

Lønn til toppledere i 3.4.1 litra A og B (adm.sjef, ass. adm. sjef, rådmann og ass. rådmann) fastsettes av kommunen/fylkeskommunen/bedriften, og det er således ingen tvisteordninger.

Lønn til toppledere i 3.4.1 litra C og D (rådmannens toppledergruppe) fastsettes etter *forhandlinger* med aktuelle arbeidstakerorganisasjoner, med mindre partene ikke er blitt enige om noe annet. Hvis partene ikke kommer til enighet, kan tvisten *ikke* ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Andre ledere

Til denne forhandlingsbestemmelsen er tvistemuligheten som følger:

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd jf. Hovedavtalen del A § 6–2. (jf. siste avsnitt i HTA punkt 3.4.4.)

Dersom det under lønnsforhandlinger etter denne bestemmelsen ser ut til at det går mot et brudd, skal lokallaget – etter vanlig organisasjonsmessig saksgang – ta kontakt med fylkeslaget for å søke råd.

3.4.2 Lokal nemnd

I henhold til Hovedavtalens § 6–2 *Lokal nemnd*, er det de lokale parter som kan bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Dersom tvisten skal behandles i lokal nemnd, må det utarbeides dokumentasjon som omfatter grunnlaget for kravet. Det må presiseres så konkret som mulig 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, skal vedlegges prosesskriftet. Mal på prosesskrift finnes i vedlegg 7 til dette heftet.

Dersom Utdanningsforbundet vurderer å gå til brudd lokalt, vil det til vanlig være lokallaget selv som dekker utgiftene ved bruk av lokal nemnd.

Nemnda er sammensatt av tre personer. Det er en nøytral oppmann, som for så vidt kan være hvem som helst, men vanligvis er det en dommer eller Kretsmekler. Det er vanlig at prosedyren i nemnda, altså fremlegg av saken, foregår muntlig, i tillegg til det som fremkommer i selve prosesskriftet.

Frister fastsettes til vanlig av oppmannen, i samråd med partene. Det er oppmannen som innkaller til møte i nemnda.

Dersom flere arbeidstakerorganisasjoner er i brudd, skal det etableres én nemnd for hver organisasjon. En felles nemndsløsning for flere organisasjoner kan likevel avtales, dersom alle er enige. Nemndas avgjørelse er bindende.

Retningslinjer for saksbehandling ved lokal nemnd – Hovedavtalens del A, § 6–2 framkommer som vedlegg 8 i dette heftet.

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt med minst 40 % frikjøp som tillitsvalgt

Lønn til hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt er regulert i HTA kapittel 3 punkt 3.5. Denne lyder som følger:

De arbeidstakere som etter Hovedavtalens del B, § 3–3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr xxx xxx uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønnningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang i året.

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager per uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Den hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg).

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansiennitet etter de vanlige regler.

Etter KS' oppfatning er dette i utgangspunktet en lønnsbestemmelse, ingen forhandlingsbestemmelse. Vervet som tillitsvalgt er ikke en del av det opprinnelige tilsettingsforholdet. Det arbeidet som utføres, er på vegne av medlemmer som har valgt den tillitsvalgte. KS mener at det derfor ikke er naturlig at arbeidsgiver vurderer eller lønner dette arbeidet på samme måte som for øvrige ansatte.

Det er likevel slik at arbeidsgiver, på samme måte som for andre arbeidstakere, har ansvar for å vurdere den tillitsvalgtes lønnsutvikling / stillingens lønnsutvikling, for eksempel i forbindelse med lønnsvurdering/forhandlinger ellers i kapittel 3.

Lokallagsstyret/fylkesstyret har et særskilt ansvar for å se til at det, i forbindelse med forhandlinger etter kapittel 3, også blir fremmet lønnskrav som omfatter den hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte etter punkt 3.5. Utgangspunktet må være at man ikke skal lide økonomisk tap på å være tillitsvalgt. Det er viktig at en her tar med i vurderingen at krav som fremmes, kalkulerer med bortfallet av eventuelle funksjonstillegg, arbeid som øvingslærer, eventuelle ansvarstillegg etc.

Det er ingen tvisteordninger for avlønning for hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt.

Det er ingen sentrale bestemmelser om hva som skal skje med lønnen for hovedtillitsvalgte når de går tilbake til sine ordinære jobber. En kan derfor risikere at hovedtillitsvalgte blir lønnet på minstelønnsnivå etter endt periode med et slikt verv. Dette er selvsagt helt urimelig. Partene lokalt må finne fram til ordninger som gjør at lønnen for hovedtillitsvalgt blir vurdert når en går tilbake til sitt ordinære arbeid.

4. Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser omfatter de fleste av de fylkeskommunale/kommunale stillingene. Kapittel 4 inneholder de ulike lønnsgruppenes garantilønn ved 0 års ansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet.

4.1 Garantilønn, utregnet laveste årslønn og lønnstillegg for ansiennitet

Tabellen nedenfor viser garantilønn (0 års ansiennitet), utregnet laveste årslønn og tillegg for ansiennitet for ansatte lønnet etter kapittel 4 i KS.

Per 1.5.2015 ble det innført et system med «tillegg for ansiennitet». Det er et system som sikrer en arbeidstaker et tillegg for ansiennitet når vedkommende gikk fra ett ansiennitetstrinn til det neste. Tillegget blir gitt i sin helhet, uavhengig av hvilken lønn vedkommende har når nytt ansiennitetstrinn nås.

Med systemendringen i 2015 skal det *ikke* omtales som et system der tillegg flyter opp på. Det skal omtales som *et system der man får et tillegg for ansiennitet når man går fra ett ansiennitetstrinn til det neste. Et tillegg alle får uavhengig av hvilken lønn man har*. Begrepet «flyte opp på» tilhørte «minstelønssystemet» fra før 30.04.2015.

Garantilønn og utregnet laveste utregnede årslønn:

Utregnet laveste årslønn, eller ofte kalt «minstelønn», er det laveste beløpet en arbeidsgiver i KS-området kan lønne en arbeidstaker. Disse beløpene framkommer i tabellen for garantilønn og laveste utregnede årslønn.



Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2023

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	Utrechnet 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	Utrechnet 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	Utrechnet tillegg for ans.	437 300			4 200	11 400	41 800	13 700
		Laveste årslønn				441 500	452 900	494 700	508 400
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Utrechnet tillegg for ans.	485 400			10 200	10 200	50 800	12 500
		Laveste årslønn				495 600	505 800	556 600	569 100
Gruppe 2	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Utrechnet 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	Utrechnet 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	Utrechnet 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	Utrechnet tillegg for ans.	611 600			5 900	13 300	34 200	76 000
		Laveste årslønn				617 500	630 800	665 000	741 000

HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.5.2023

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg – pr. 1.5.2023						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	26.300	26.300	26.300	26.300	26.300	26.300	26.300
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	26.300	26.300	26.300	26.300	26.300	26.300	27.000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	26.300	26.300	26.300	26.300	26.300	26.300	27.000
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	26.300	26.300	26.300	26.300	26.300	26.700	31.200
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	26.300	26.300	26.300	26.300	26.300	28.200	33.000
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	27.000	27.000	27.000	27.300	28.700	37.000	37.500
	Tillegg per 1/1 2023: 4.500							
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	28.300	28.300	28.300	29.700	35.000	38.000	42.000
	Tillegg per 1/1 2023: 6 000							
	Lektor med tilleggsutdanning	29.300	29.300	29.300	29.700	35.000	40.000	43.000
	Tillegg per 1/1 2023: 7 000							

4.2 Forhandlingsbestemmelser

Utdanningsforbundet skal arbeide for en bedre lønnsutvikling for medlemmene, og må både sentralt og lokalt utvikle politikk for å bruke de ulike forhandlingsbestemmelsene i perioden mellom tariffoppgjørene.

I Hovedtariffavtalens vedlegg 3 *Retningslinjer for lokale forhandlinger* – God forhandlingsskikk står det følgende om lønnspolitiske drøftinger (3.2.1-møter):

Drøftingsmøte etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene.

Dette innebærer at de lokale parter også skal bruke forhandlingsbestemmelsene 4.2.2 *Særskilte forhandlinger*, 4.2.3 *Beholde og rekruttere* og 4.2.4 *Kompetanse*. Det vil for eksempel være naturlig – om det nettopp har blitt gjennomført omorganiseringer eller det er vanskelig å rekruttere og beholde spesielle arbeidstakergrupper – at partene gjennomfører slike forhandlinger før de ordinære lokale forhandlingene. Med 4.2.4-bestemmelsen om kompetanse, er det lagt opp til at forhandlinger om relevant kompetanse tas fortløpende og at kostnaden ikke belaster potten som er avsatt til lokale forhandlinger. Dette er ikke til hinder for at det kan kreves lønnstillegg for kompetanse i 4.2.1-forhandlinger. Når det er grunnlag for det, bør Utdanningsforbundet være pådriver for å få til økonomiske resultater for medlemmene også utenom potten som er avsatt til lokale forhandlinger. Dette vil kunne bøte noe på den lave lønnsglidningen for mange av våre medlemsgrupper.

4.2.1 Lokale forhandlinger

Utdanningsforbundet skal arbeide for at lokale lønnstillegg baseres på objektive kriterier som oppfattes som legitime, forutsigbare og etterprøvbare. Kriteriene skal bidra til faglig og personlig utvikling, profesjonell autonomi og ansvar for kollektiv måloppnåelse, framfor å være basert på individuelle prestasjoner og resultater. Selv om lokale tillegg blir gitt individuelt, må lokale forhandlinger kunne gjennomføres for grupper av ansatte.

Eksempler på objektive, forutsigbare og etterprøvbare kriterier kan være:

- kompetanse, herunder ulike former for etter-/videreutdanning og dokumentert realkompetanse
- seniorpolitiske tiltak, herunder ulike former for tillegg knyttet til alder/tjenesteansiennitet
- å undervise i spesielle fag / være ansatt i stillinger der det er behov for rekrutteringstiltak
- tillegg for særskilte arbeidsoppgaver / ansvar / funksjoner
- tillegg for ledere, blant annet etter størrelse på virksomheten de leder
- tillegg for ansvar og kompleksitet i stillingen
- tillegg for grupper som ikke kan få sentrale tillegg ut over det generelle tillegget fordi de ikke har noen sentralt fastsatt minstelønns plassering i kapittel 4 (gjelder ledere, samt stillingskode 7249 Ped.-psyk. rådgiver)

KS' arbeidsgiverpolitikk «*Stolt og unik – Arbeidsgiverstrategi mot 2020*» viser et lønnspolitisk syn som er mer nyansert enn tidligere. Noen sitater fra kap. 4 Motivasjon og lønns-politikk, side 26:

Lønn representerer en begrenset motivasjonsfaktor og kan også ha en demotiverende effekt. Arbeidsgiver bør være minst like opptatt av lønnspolitikkenes legitimitet som arbeidstakerorganisasjonene.

Det er viktig å merke seg at lokal lønnspolitikk ikke er ensbetydende med individuell lønn. Det er fullt mulig å gi grupper av medarbeidere tillegg ved lokale forhandlinger.

Det må avklares hvilke begrunnelser for lønnstillegg som skal være gyldige, og utgangspunktet må være anerkjente behov og utfordringer som organisasjonen står overfor. For å fremme måloppnåelse og for å være attraktive i arbeidsmarkedet må samarbeidet om en lønnspolitikk prioriteres lokalt.

Formuleringene i arbeidsgiverdokumentet bør kunne brukes i det lokale arbeidet med å utvikle lokal lønnspolitikk.

Argumenter og forhold som taler mot at lokale forhandlinger baseres på individuelle prestasjoner og resultater:

- at jobbutførelse i stor grad baseres på teamarbeid og samarbeid kolleger imellom
- kriteriene blir for utflytende og utydelige og dermed i liten grad forutsigbare for de ansatte
- kriteriene blir så mange og tvetydige at de i liten grad blir retningsgivende
- kriteriene legger opp til en subjektiv, skjønnsmessig vurdering av den ansatte, som i stor grad vil variere, avhengig av den som skal foreta vurderingen, og vurderingen blir dermed i liten grad forutsigbar og etterprøvbare
- at det ikke er enighet om hvordan vurderingen skal gjøres
- at det ikke er enighet om hvem som skal foreta vurderingen
- at det ikke er enighet om tillitsvalgtes rolle i vurderingen
- at det ikke er enighet om hvordan man kan etterprøve arbeidsgivers forslag
- at arbeidsgiver ikke har gjennomført opplæring i bruk av kriteriene
- at det ikke er enighet om hvordan tilbakemeldingen til de ansatte skal foregå
- at det ikke fremmer godt arbeidsmiljø

Det er viktig å være oppmerksom på at det ikke nødvendigvis er bruddgrunnlag, selv om ett eller flere av disse forholdene ikke er i orden.

Tariffbestemmelsene er ikke til hinder for at partene kan bli enige om å anvende kriterier basert på individuelle prestasjoner og resultater, eller at arbeidsgiver kan fremsette et slikt ønske. Om denne type kriterier brukes, må det skje på en slik måte at Utdanningsforbundet har innflytelse, slik at det er mulig å kvalitetssikre vurderingene.

Hvorvidt alle som oppfyller et gitt kriterium skal ha lønns-tillegg eller ikke, vil avhenge bl.a. av pottens størrelse og partenes prioriteringer. Kriteriene kan være slik utformet at det ikke bare er et spørsmål om personen oppfyller et kriterium eller ikke, men et gradsspørsmål der partene forhandler om hvem det er sterkest begrunnelse for. I mange tilfeller vil én og samme person oppfylle flere kriterier for lønnstillegg, noe som vil kunne føre til at disse kommer høyt opp på prioriteringslisten.

Kvalitetssikring av hvem som skal ha lønnstillegg i kapittel 4

Det er store forskjeller i størrelsen på forhandlings-områdene, fra små kommuner med få medlemmer/ansatte til store kommuner/fylkeskommuner med mange tusen medlemmer/ansatte. Tilsvarende er det stor forskjell på hvor mange medlemmer/ansatte den enkelte arbeidsplass har.

Uansett størrelse på forhandlingsområdet er det viktig at partene blir enige om prosedyrer for kvalitetssikring av lønnstillegg. Prosedyrene må tilpasses både størrelsen på forhandlingsområdet og typer av kriterier som skal anvendes. Både arbeidsgiverparten og organisasjons-partene burde ha felles interesse av å komme frem til et opplegg som skaper forutsigbarhet, reduserer konflikt-nivået og gir best mulig grunnlag for å komme frem til forhandlingsløsninger.

Partene lokalt vil gjennom forhandlingene måtte vurdere om den enkelte arbeidstaker kommer inn under kriteriet for lønnstillegg eller ikke. Det må derfor ofte foretas en individuell vurdering. Dette medfører et betydelig kvalitets-sikringsarbeid, ikke minst i tilfeller der partene er enige om at lønnstillegget skal omfatte samtlige arbeidstakere som oppfyller et gitt kriterium. Jo klarere kriterier er utformet, jo lettere blir kvalitetssikringsarbeidet.

I mange forhandlingsområder av en viss størrelse vil det være uråd for forhandlingsdelegasjonen å kvalitetssikre hvem som faller inn under de ulike kriteriene, ettersom det ofte ikke vil være mulig å ha den nødvendige kjennskap til og kunnskap om hvert enkelt medlem. I slike tilfeller vil det kunne være naturlig at arbeidsplassstillitsvalgte trekkes med i arbeidet med kvalitetssikring.

Særlig i tilfeller der en bruker prestasjons- og resultat-baserte kriterier, er det viktig å bli enige om hvem som skal foreta vurderingen og hvordan kvalitetssikringen skal foregå.

Praksis viser at arbeidsgiversiden ofte baserer sine lønns-tilbud på innspill fra ledere med personalansvar. I slike tilfeller er arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon ofte lite villig til å føre reelle forhandlinger, ettersom de ikke ønsker å overprøve mellomlederens vurderinger. Da må Utdanningsforbundet vurdere hva slags prosesser og prosedyrer vi er best tjent med. Det kan være at det beste er at partene på den enkelte arbeidsplass har en form for dialog om prioriteringer. Det må også være mulighet til å spille inn alternative navn, slik at lønnstillegg ikke bare blir arbeidsgiverstyrt.

Dersom arbeidsgiver ønsker kriterier basert på individuelle prestasjoner og resultater, så må våre tillitsvalgte utfordre dette ved borre i hva slags type kriterier arbeidsgiver tenker seg, og hva vurderingen av prestasjoner og målingen av resultater skal baseres på. Også her må jo arbeidsgiver komme opp med kriterier som gir forutsigbarhet og ikke er så skjønnsmessige at det ikke er mulig for den ansatte å innrette seg etter dem. En klok arbeidsgiver som har prøvd seg på slike øvelser før vil nok da kunne komme frem til at man er bedre tjent med lokal lønnsdannelse som ikke er basert på denne type kriterier.

Pottens størrelse – punkt 4.2.1

I forhandlingene etter kapittel 4.2.1 skal partene i fellesskap komme fram til pottens størrelse. Det vises til HTA vedlegg 3 *Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlings-skikk*, første strekpunkt under *Gjennomføring av forhandlinger*:

Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.2.1.

Det sies videre i retningslinjene at «Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter». Fordelingen av potten underveis i forhandlingene skal det altså være gjensidig kontroll på.

Tilliten mellom partene er også basert på at de tillitsvalgte vet hvordan fordelingen har vært mellom de ulike forhandlingsberettigede organisasjonene, og om/hvor mye uorganiserte arbeidstakere har fått i lønnstillegg. Opplysninger om lønn for uorganiserte gis vanligvis på stilling, ikke på navn.

Twisteløsning 4.2.1 – organisatorisk behandling

I henhold til Hovedtariffavtalens kapittel 4 punkt 4.2.1 *Anke*:

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal behandling eller ubundet definere den endelige løsningen på tvisten.

Dersom lokallaget velger å bryte de lokale forhandlingene i kapittel 4, skal alle relevante dokumenter sendes til fylkeslaget. Lokallaget må konkretisere hva tvisten går ut på, og gi en begrunnelse 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, skal vedlegges prosess-skriftet. Mal på prosesskrift finnes i vedlegg 7 i dette heftet.

Fylkeslaget skal behandle saken, *lage en egen tilråding* og sende denne, med dokumentasjonen, videre til Utdanningsforbundet sentralt. Deretter vil saken bli behandlet organisatorisk av de sentrale parter i Vika-huset (KS).

4.2.2 Særskilte forhandlinger

Hovedtariffavtalen har egen forhandlingsbestemmelse for særskilte forhandlinger:

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under punkt 4.2.1 og 4.2.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- *det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer*
- *det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde*
- *arbeids- og ansvarsområde er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/ videreutdanning*

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

Utdanningsforbundet ønsker en aktiv bruk av denne bestemmelsen. Både arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver kan fremme krav. Forhandlingene er ikke bundet av sentrale frister og kan derfor tas fortløpende. Det betyr også at slike forhandlinger kan føres flere ganger i løpet av året. Initiativet til krav kan tas enten av enkelt-medlemmer/grupper av medlemmer eller av lokallaget/hovedtillitsvalgte, men uansett er det partene som forhandler. Krav kan fremsettes når ett eller flere av de opplistede kriteriene er oppfylt. Tillitsvalgte vurderer om dette er tilfelle. Arbeidsgiver må finne budsjettmessig dekning for lønnsøkning etter denne bestemmelsen.

Arbeidsgiver kan ikke avvise et krav om forhandlinger, jf. Hovedtariffavtalens punkt 3.2.4 *Rett og plikt til forhandlinger* og til dette heftets punkt 1.3. Partene kan imidlertid være uenige om hvorvidt endringene er så omfattende at det kvalifiserer for ny lønn.

Dersom det tas opp forhandlinger og partene ikke kommer til enighet, er tvisteløsningen lokal nemnd / pendelvoldgift, jf. Hovedavtalen del A, § 6-2.

Twistebehandling pkt. 4.2.3 Særskilte forhandlinger

Til denne forhandlingsbestemmelsen er tvistemuligheten som følger:

Oppnås ikke enighet gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

Dersom det under lønnsforhandlinger etter denne bestemmelsen ser ut til at det går mot et brudd, bør Utdanningsforbundet lokalt, etter vanlig organisasjonsmessig saksgang, ta kontakt med fylkeslaget for å søke råd.

Det er formelt sett muligheter – også etter denne forhandlingsbestemmelsen – å bruke pendelvoldgift, men Utdanningsforbundet er ikke kjent med at pendelvoldgift er brukt i saker av denne karakter.

Lokal nemnd

I henhold til Hovedtariffavtalens § 6-2 *Lokal nemnd*, er det de lokale parter som kan bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Dersom tvisten skal behandles i lokal nemnd, må det utarbeides dokumentasjon som omfatter grunnlaget for kravet. Det må presiseres så konkret som mulig 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, skal vedlegges prosesskriftet. Mal på prosesskrift finnes i vedlegg 7 til dette heftet.

Dersom Utdanningsforbundet vurderer å gå til brudd lokalt, vil det til vanlig være lokallaget selv som dekker utgiftene ved bruk av lokal nemnd.

Nemnda er sammensatt av tre personer. Det er en nøytral oppmann, som for så vidt kan være hvem som helst, men vanligvis er det en dommer eller Kretsmekler. Det er vanlig at prosedyren i nemnda, altså framlegg av saken, foregår muntlig, i tillegg til det som framkommer i selve prosesskriftet.

Frister fastsettes til vanlig av oppmannen, i samråd med partene. Det er oppmannen som innkaller til møte i nemnda.

Dersom flere arbeidstakerorganisasjoner er i brudd, skal det etableres én nemnd for hver organisasjon. En felles nemndsløsning for flere organisasjoner kan likevel avtales, dersom alle er enige. Nemndas avgjørelse er bindende.

Retningslinjer for saksbehandling ved lokal nemnd – Hovedavtalens del A, § 6-2 framkommer som vedlegg 8 i dette heftet.

4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

Hovedtariffavtalen har egen forhandlingsbestemmelse når det gjelder å beholde og rekruttere arbeidstakere. Bestemmelsen lyder som følger:

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønnplassering for den enkelte arbeidstaker.

Krav må også etter denne bestemmelsen begrunnes godt. Det vil vanligvis ikke være tilstrekkelig å vise til at medlemmet vil få høyere lønn andre steder. Det må være en reell fare for at vedkommende vil slutte i stillingen, eller man må kunne dokumentere uheldige konsekvenser av at det mangler kvalifisert personale.

Arbeidsgiver kan ikke avvise å forhandle om krav etter denne bestemmelsen. Det finnes ingen ankemulighet, slik at arbeidsgivers siste tilbud er gjeldende – også ved uenighet. Arbeidsgiver må finne budsjettmessig dekning for lønnsøkning etter denne bestemmelsen.

Twistebehandling pkt. 4.2.4 Rekruttere og beholde arbeidstakere

Til denne forhandlingsbestemmelsen er tvistemuligheten som følger (jf. HTA kapittel 4.A.3):

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Det er klokt å ha den aktuelle tvistebestemmelsen klart for seg før man starter forhandlingene. At en eventuell tvist ikke kan ankes, og at arbeidsgivers siste tilbud i en slik situasjon skal vedtas, bør ha betydning for strategien man legger før og under forhandlingene. I de tilfellene der forhandlingene slutter med uenighet, skal arbeidsgivers siste tilbud iverksettes.

4.2.4 Kompetanse

Forhandlingsbestemmelsen etter punkt 4.2.4 *Kompetanse* er som følger:

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Ved at det nå er kommet inn egen forhandlingsbestemmelse om kompetanse, styrker det mulighetene for å få lønnsmessig uttelling for etter-/videreutdanning. Utdanningsforbundet skal bruke forhandlingsbestemmelsen aktivt, også under lokale forhandlinger (2.4.1-forhandlinger).

Om lønnspolitikken sier Hovedtariffavtalens punkt 3.2 også at «Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling». Vi mener at dette er en sterk formulering, som langt på vei forplikter arbeidsgiver til at etter- og videreutdanning skal gi lønnsmessig uttelling.

Det er viktig å se denne bestemmelsen i sammenheng med forhandlingsbestemmelsen om kompetanse i pkt. 4.2.5: «Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning».

I HTAs merknad til pkt. 4.2.4 er følgende nedfelt:

I henhold til kapittel 3.2 legges den lokale lønnspolitikken til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode eller avansementsstilling i henhold til kriterier fastsatt i den lokale lønnspolitikken.

Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter-/videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse, og utvikling av realkompetanse.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret, kan det forhandles etter 4.2.2.

Siden merknaden uttrykkelig knytter forhandlingsbestemmelsen til den lokale lønnspolitikken, er det viktig at partene konkretiserer hvordan sammenhengen mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling skal være i den lokale lønnspolitikken.

Som det går fram av forhandlingsbestemmelsen er det presisert at det er *relevant* etter- og videreutdanning som er grunnlaget for forhandlingene. Erfaring viser at Utdanningsforbundet og arbeidsgiver ofte kan være uenige om hva som bør gi lønnsmessig uttelling når det gjelder utdanning. Det er ikke sikkert at en oppnår mest ved å hevde at *all* utdanning bør gi lønnsmessig uttelling. Vi anbefaler tillitsvalgte å gå i dialog med andre organisasjoner og med arbeidsgiver på en måte som gjør at det blir reelle



diskusjoner med faglige argumenter, i stedet for å legge seg på prinsipielle standpunkter om at all utdanning skal gi lønnsmessig uttelling. En inngang til dette kan være at det i den lokale lønnspolitikken fastsettes kriterier for hva som er relevant tilleggsutdanning for de ulike typer stillinger i kommunen/fylkeskommunen.

Vi minner om at vedlegg 6 i HTA gjelder fullt ut. Dette innebærer at det i utgangspunktet ikke vil være naturlig å forhandle om stillingskode og lønn etter pkt. 4.2.4 når undervisningspersonalet oppnår ny kompetanse som gir uttelling iht. kompetanselønnsystemet, men ved annen etter-/videreutdanning kan det forhandles om innplassering i avansementstilling og lønn.

Ved forhandlinger etter pkt. 4.2.4 er det arbeidsgivers siste tilbud som gjelder, dersom partene ikke kommer til enighet.

For undervisningspersonalet gjelder lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode som er nedfelt i vedlegg 6 til Hovedtariffavtalen. I merknad til vedlegget er følgende fastsatt:

Tilfredsstill en lærer/adjunkt/lektor som har tilleggsutdanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt 1. august for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen vårsemesteret, og 1. januar for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon framlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. Ved innplassering i ny kode beholdes

tjenesteansienniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggsutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode.

Forhandlinger for undervisningspersonalet etter denne bestemmelsen vil kunne gjennomføres på bakgrunn av etter-/videreutdanning som ikke medfører opprykk i henhold til HTA vedlegg 6:

Partene er enige om at det fremdeles vil være naturlig å få uttelling for videreutdanning i andre undervisningsrelaterte fag dersom disse anses som relevante, selv om disse ikke er med i læreplanen i vedkommende skoleslag.

Til forhandlingsbestemmelsen 4.2.4 er følgende merknad nedfelt:

I henhold til kapittel 3.2 legges den lokale lønnspolitikken til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode eller avansementsstilling i henhold til kriterier fastsatt i den lokale lønnspolitikken.

Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter-/videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse, og utvikling av realkompetanse.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.2.2.

Som det går fram av merknaden, knyttes forhandlingsbestemmelsen til den lokale lønnspolitikken. Dette innebærer blant annet at man i disse forhandlingene kan innplassere i andre stillingskoder eller i avansementstilling. Men en forhandling kan også innebære *økt lønn i samme stillingskode*.

Etter- og videreutdanning er satt i sammenheng med kompetanseutvikling på flere områder, ikke bare formell utdanning. Vi mener at eksemplene som gis; *kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse*, er et godt grunnlag for å starte diskusjoner om utvikling av faglige karriereveier lokalt, og utgjør et mangfold som treffer ulike typer stillingsinnehavere. Det er viktig for Utdanningsforbundet at kriterier for ulike typer kompetanse, i eller utenom faglige karriereveier, ikke bare treffer dem som tar på seg oppgaver utenfor barne- og elevgruppen, men også treffer dem som i hovedsak har sitt virke i barnegruppen/klasserommet. Dette mener vi denne forhandlingsbestemmelsen ivaretar.



Tvistebehandling pkt. 4.2.5 Kompetanse

Til denne forhandlingsbestemmelsen er tvistemuligheten som følger:

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Det er klokt å ha den aktuelle tvistebestemmelsen klart for seg før man starter forhandlingene. At en eventuell tvist ikke kan ankes, og at arbeidsgivers siste tilbud i en slik situasjon skal vedtas, bør ha betydning for strategien man legger før og under forhandlingene.

5. Forhandlinger etter kapittel 5

5.1 Forhandlinger etter kapittel 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ

Alle arbeidstakere/medlemmer som er stillingsplassert i kapittel 5, får i sin helhet lønnen forhandlet og fastsatt lokalt (i den enkelte kommune/fylkeskommune). Lønnsregulering skal skje ved forhandlinger, noe som betyr at arbeidsgiver ikke ensidig kan fastsette lønnsinnplassering. Det er ikke avtalt en sentral garantilønn for stillingskodene i kapittel 5. Garantilønnsnivået for stillingene i kapittel 4 vil likevel være et utgangspunkt når lønnsnivået for stillinger i kapittel 5 forhandles.

KS har i B-rundskriv 6/2012 uttrykt følgende på s. 4:

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.

Hovedtariffavtalens merknad om innplassering lyder slik:

Plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver etter 1.5.2008 forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingsgruppene i kapittel 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

Stillingskodene som er innplassert i kapittel 5, fremgår av HTA punkt 5.1 *Stillinger*. Det er ikke anledning til å overføre stillingskoder eller rapporteringsbenevnelser fra kapittel 4 til kapittel 5 lokalt. Dette gjøres bare sentralt. Eventuelle overføringer av enkeltstillinger lokalt må skje ved at en overføres til en av stillingskodene som framkommer i stillingsoversikten.

At stillinger på samme arbeidsplass med tilsvarende utdanning, kompetanse, oppgaver og ansvar er plassert i ulike lønnskapitler, er en utfordring mange steder. Erfaringer viser at pedagoger og psykologer i PPT, med tilsvarende utdanning, kompetanse, oppgaver og ansvar, lønnes forskjellig. Stillingsinnehaver i kapittel 4 kommer vanligvis dårligst ut i en slik sammenligning. Tilsvarende eksempler fins i administrative enheter.

Utdanningsforbundet lokalt må vurdere hvordan en best løser denne utfordringen. I noen tilfeller vil den beste løsningen være å overføre arbeidstaker til 8530 Rådgiver, om vilkårene for høyere akademisk utdanning er oppfylt, mens i andre tilfeller klarer man å løse utfordringen uten å overføre. I en slik vurdering bør en ta hensyn til hva medlemmene selv ønsker.

Vi minner om de innledende merknadene til kapittel 5:

1. *Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.*
2. *Lønnsfastsetting lokalt skjer ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.*
3. *Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.*
4. *Lønn fastsettes som årslønn.*

5.1.1 Kriterier for lønnsfastsetting

I merknadenes punkt 3 er det enighet om at det ved lønnsfastsettelsen (ved ansettelse og ved forhandlinger) blant annet skal tas hensyn til stillingens kompleksitet så vel som den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Følgende prinsipper for lønnsfastsettelse er nedfelt i kapittel 5.4:

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

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. Det er viktig at partene i fellesskap konkretiserer kriteriene. Det er relevant å få en felles forståelse av hva som ligger i *stillingens kompleksitet* og *ansvar*. En stillingsvurdering vil kunne vise hva som ligger i kravene til den enkelte stillingen, og muliggjør sammenligning av stillinger innen den enkelte virksomhet. Hva som ligger i begrepet *kompetanse*, er viktig å drøfte, for eksempel hvordan formell utdanning og realkompetanse skal vurderes. *Innsats* og *resultatoppnåelse* er personvurderingskriterier som ofte kan være vanskelig for tillitsvalgte å forholde seg til. Det er likevel viktig at partene kommer frem til hva som legges i kriteriene, slik at de ansatte vet hva som vurderes. Kriteriene må gjøres kjent for alle som omfattes av forhandlingene. Se for øvrig kapittel 1.4.2 i denne veiledningen.

5.2 Årlig lønnsforhandling

Forhandlingene føres i utgangspunktet på fritt grunnlag, dvs. at det ikke er avsatt pott verken til forhandlingene etter pkt. 5.2 (Årlige forhandlinger) eller pkt. 5.3 (Annen lønnsregulering). Utdanningsforbundets utgangspunkt må være at den økonomiske rammen ikke blir begrenset av politiske vedtak, og at økonomien i oppgjøret er forhandlingenes samlede resultat.

Arbeidsgiverrepresentantenes innhenting av mandat for økonomiske rammer gjelder spesielt de årlige forhandlingene.

HTA kapittel 5.2 innledes slik:

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunen/fylkeskommunen/bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringene er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Utdanningsforbundet vil presisere at det skal føres forhandlinger etter pkt. 5.2 Årlige forhandlinger. Forhandlingene føres mellom de ansattes organisasjoner og den/de representanter som har fått forhandlingsmyndighet av kommunen/fylkeskommunen. Det er bare organisasjonene og deres forhandlere (ikke enkelt-medlemmer) som er forhandlingsberettiget, og det skal innkalles til forhandlinger på vanlig måte. Undervisningspersonale skal ikke overføres fra kapittel 4 til kapittel 5.

Det føres ikke separate forhandlinger om rammen før forhandlingene. Arbeidsgiver vil likevel ha innhentet mandat for de økonomiske rammene det er aktuelt å forhandle innenfor, men dette er kun å betrakte som en *føring* arbeidsgiver har fått for sine tilbud. Jf. ovennevnte føring fra KS.

Som det fremgår av forhandlingsbestemmelsen, skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet. Det innebærer at resultatet av forhandlingene ikke bør være lavere enn rammen for forhandlingene i KS-området for øvrig.

Det er også nedfelt i forhandlingsbestemmelsen at det kan gis både generelle og individuelle tillegg. Aktuelle lønns-tillegg kan være: Lokale, generelle tillegg, lokal minstelønn for stillingsgrupper, gruppetillegg for stillinger/stillingsgrupper, tillegg for utdanning, seniortillegg og individuelle tillegg basert på kriterier.

Bestemmelsen sier også at det kan *avtales* mellom partene at hele eller deler av lønnsreguleringen kan 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.

I tillegg til at forhandlingene etter kapittel 5 skal tas opp i lønnspolitiske drøftinger etter HTA pkt. 3.2.1, anbefaler partene at det, i tråd med *Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk*, avholdes egne drøftingsmøter i forkant av 5.2-forhandlinger (forhandlinger etter HTA pkt. 5.2).

I drøftingsmøtet skal partene blant annet forsøke å komme frem til enighet om forhandlingsmåte, og fremdrift. Tvistebehandling er i lokal nemnd. Det er også en stor fordel dersom partene i dette møtet kan komme frem til hvilke kriterier man ønsker å vektlegge ved de aktuelle lokale forhandlingene. Organisasjonene har rett til å få fremlagt tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling for de ansatte. Se for øvrig kapittel 1.6.3 i dette veiledningsheftet. Det er viktig at dette materialet blir gjennomgått før forhandlingene starter.

I de tilfeller der Utdanningsforbundet ikke har medlemmer i kapittel 5, og således ikke er part i forhandlingene, bør man likevel være delaktig i de generelle lønnspolitiske diskusjonene – som i realiteten er en del av den helhetlige lønnspolitikken i kommunen/fylkeskommunen. I en slik situasjon er det også viktig å søke å få greie på resultatet av forhandlingene, da lønnsnivå og lønnsutvikling for stillinger i kapittel 5 vil kunne ha betydning for krav i andre kapitler.

Årlige forhandlinger etter pkt. 5.2 skal gjennomføres mellom 1. mai og 1. oktober hvert år. Normalt er virkningsdato for lønnsendringene 1. mai. Den sentralt fastsatte virkningsdatoen kan fravikes med hjemmel i hovedavtalen del A § 4-6 *Lokale forsøksordninger*, dersom alle berørte parter er enige om det.

Tvisteløsning for årlig lønnsforhandling (punkt 5.2)

Til denne forhandlingsbestemmelsen er tvistemuligheten som følger (HTA 5.2):

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd etter Hovedavtalen del A § 6–2.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2, tredje ledd.

Lønnstviser bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

Dersom det under lønnsforhandlinger etter denne bestemmelsen ser ut til at det går mot et brudd, bør Utdanningsforbundet lokalt, etter vanlig organisasjonsmessig saksgang, ta kontakt med fylkeslaget for å søke råd.

For å lese mer om tvisteløsningen med lokal nemnd følges samme prosedyrer som i kapittel 3.2 i dette heftet.

Retningslinjer for saksbehandling ved lokal nemnd – Hovedavtalens del A, § 6–2 framkommer som vedlegg 8 i dette heftet.

5.3 Annen lønnsregulering

Bestemmelsen innledes slik (HTA pkt. 5.2):

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over det som følger av pkt. 5.1. Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

Krav etter denne bestemmelsen må begrunnes godt. Det vil vanligvis ikke være tilstrekkelig å vise til at medlemmet vil få høyere lønn andre steder. Det må være en reell fare for at vedkommende vil slutte i stillingen, eller man må kunne dokumentere uheldige konsekvenser av at det mangler kvalifisert personale.

Det er verd å legge merke til at dersom en arbeidstaker skifter stilling, skal det foretas en lønnsvurdering som tar utgangspunkt i arbeidstakerens nye stilling. Samme lønnsvurdering skal foretas, dersom stillingens arbeidsområde er vesentlig endret. Krav på bakgrunn av denne bestemmelsen må også begrunnes godt, for eksempel med at den nye stillingen er mer krevende og ansvarsfull. Endringer i samme stilling bør dokumenteres med gammel og ny stillingsbeskrivelse eller lignende.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen er ikke gjenstand for forhandlinger. Dette er en *drøftingsbestemmelse*, men partene skal like fullt sette seg sammen og forsøke å komme til enighet.

Tvisteløsning for annen lønnsregulering

Til denne forhandlingsbestemmelsen er tvistemuligheten som følger (HTA pkt. 5.3):

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

Det er klokt å ha tvistemuligheten i den aktuelle forhandlingsbestemmelsen klart for seg før man starter forhandlingene. At en eventuell tvist ikke kan ankes, og at arbeidsgivers siste tilbud i en slik situasjon skal vedtas, bør ha betydning for strategien man legger før og under forhandlingene. Denne type krav må begrunnes godt, for eksempel i manglende mulighet for å gi et tilfredsstillende tjenestetilbud – med de følgene det vil ha. Ved enkelte anledninger kan man også finne god argumentasjon i kommunens plandokumenter, inklusive den kommunalt vedtatte personalpolitikken. I tillegg kan arbeidsmiljøfaktoren i enkelte tilfeller være et argument for de arbeidstakerne som må utføre hele eller deler av arbeidet uten at de føler seg kompetente. Når forhandlingene slutter med en uenighet, er det arbeidsgivers siste tilbud som iverksettes.



6. Evaluering

Partene lokalt burde utforme et årshjul for lokale forhandlinger der evaluering i etterkant av alle kapitlers forhandlinger blir gjennomført.

I Hovedtariffavtalens vedlegg 3 *Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk*, står følgende:

Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

Evalueringsmøtet er et viktig møte. I realiteten er det første møte i neste års lokale forhandlinger. Utdanningsforbundet bør derfor forberede seg godt, ved å trekke fram på en saklig måte positive og negative erfaringer, og søke å komme med konstruktive innspill til neste lokale forhandling.

Det er en fordel å ha god kontakt med arbeidsgiver over tid. Ved å kjenne arbeidsgivers standpunkter, kan man utfordre og fremme Utdanningsforbundets politikk i ulike diskusjoner og fora.

Etter evalueringsmøter om lokale forhandlinger, kan det også vise seg å være behov for å revidere den lokale lønnspolitikken (les punkt 1.5 *Lokal lønnspolitikk* i dette heftet).



7. Lønnsutviklingssamtale

I Hovedtariffavtalens kapittel 3.2.2 er følgende fastsatt:

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for samtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det

Bestemmelsen om lønnsutviklingssamtale gjelder alle kapitlene, og er først og fremst en individuell sikring for arbeidstakeren, slik at arbeidsgiver ikke uten videre kan la være å gi lønnstillegg over tid. Det må likevel være Utdanningsforbundets oppgave å påse / ta initiativ til at bestemmelsen tas i bruk når medlemmer ønsker slik samtale. Det vil også kunne være behov for å få hjelp til å diskutere hva slags tiltak som er aktuelle å iverksette.

For at bestemmelsen skal kunne brukes hensiktsmessig og til beste for medlemmene, bør partene i fellesskap lage statistikk over lønnsutviklingen for ulike stillingsgrupper etter hvert oppgjør. Denne statistikken bør være tilgjengelig for alle ansatte, slik at de kan foreta reelle sammenligninger.

Lønnssammenligningen foretas mellom medlemmets lønnsutvikling og lønnsutvikling for en eller flere stillingsgrupper i virksomheten. Hva enkeltpersoner har fått, det være seg kollegaer, sjef eller underordnede, er i denne sammenheng ikke nødvendigvis sammenligningsgrunnlaget.

Sammenligningsgrunnlaget gjelder den totale lønnsutviklingen, dvs. både generelle tillegg, tillegg som følge av endring av minstelønnsnivået, ansiennitetsopprykk og lokale tillegg.

Det vil likevel kunne være tilfeller der enkeltmedlemmer i kapittel 4, og/eller medlemmer i 3.4 og 5, får vesentlig lavere lønnsutvikling enn sammenlignbare stillinger. Det vil i særlig grad gjelde hvis det over flere år gis lite i generelt tillegg, minstelønnstillegg ikke treffer og/eller at man faller utenfor lokale tillegg.

En lønnsutviklingssamtale vil ikke nødvendigvis føre til at vedkommende får lønnstillegg (HTA pkt. 3.2.2):

I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

En må anta at arbeidsgiver kan ha en oppfatning om at vedkommende, på ett eller flere vis, ikke helt oppfyller kravene som er satt for stillingen. Før det diskuteres tiltak,

bør arbeidsgiver derfor kunne redegjøre for kravene som er satt til stillingen, og eventuelt angi hva som mangler. Derneft bør tiltak diskuteres. Vi vil presisere at dersom en arbeidstaker ikke fyller kravene til stillingen, må vedkommende få vite det på andre måter enn bare gjennom en lønnsutviklingssamtale.

Tiltak bør handle om hvordan vedkommende kan utføre en bedre jobb, gjennom for eksempel å vurdere oppgaver, ansvar, utdanning, kompetanse og lignende. I tillegg må man påregne å diskutere forhold knyttet til selve jobbutførelsen. Som nevnt tidligere, har både kapittel 3.4, 4 B og 5 personvurderingskriterier som en del av grunnlaget for de lokale forhandlingene. Hvordan en medarbeider utfører arbeidet, må imidlertid arbeidsgiver ta opp med vedkommende forut for lønnsutviklingssamtalen, for eksempel i medarbeidersamtale.

Det må settes krav til at lovlig fravær, som sykdom, permisjoner og lignende, ikke skal gjøres til tema i en lønnsutviklingssamtale.

Tiltakene bør formuleres på en slik måte at det er mulig å vurdere endringer. Det bør settes frister for gjennomføring og endringer. Størrelse på lønnstillegg og virkningstidspunkt bør også diskuteres.

Det vises også til HTA kapittel 3.2.3 Seniorpolitiske tiltak der følgende er nedfelt:

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller lignende.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan gjerne avtale virkemidler for seniorpolitiske tiltak i en lønnsutviklingssamtale.

Det er ikke pålegg om å skrive referat fra lønnsutviklingssamtalen, men Utdanningsforbundet bør påse at det skrives referat, både når et medlem går til samtalen alene, og når Utdanningsforbundet bistår.

Lønnsutviklingssamtalen skal ikke erstatte medarbeider-samtalene, men være et eventuelt supplement.

8. Interne prosesser og prosedyrer i Utdanningsforbundet

8.1 Interne forberedelser

Det vil ikke være mulig å gi en eksakt oppskrift på prosesser og prosedyrer for de ulike lokale forhandlingene. Forhandlingsområdene er ulike med hensyn til for eksempel antall ansatte/medlemmer, lokal lønnspolitikk og tradisjoner. Det viktigste er at de lokale partene blir enige om hvordan forhandlingene skal foregå, og at prosesser og prosedyrer har legitimitet blant medlemmene.

Lokale forhandlinger innebærer en krevende arbeidsprosess der mange er involvert: det enkelte medlem, klubbleder, lokallagsstyre, fylkesstyre, hovedtillitsvalgte og forhandlingsdelegasjon. De ulike aktørene vil ha ulike roller, avhengig av hvor i prosessen en befinner seg og hvilke forhandlinger det er tale om.

Det er viktig at prinsipper og hovedprioriteringer drøftes grundig av dem forhandlingene gjelder. Dette betyr at det enkelte medlem må ha god kjennskap til tariffavtalen og forhandlingssystemet, og at klubbene involveres i prosessen med lokale forhandlinger.

8.2 Fullmakter – forhandlingsdelegasjon

I Utdanningsforbundets vedtekter for fylkes- og lokallagsnivå (§§ 51 og 65) står det:

Lokallagsstyret/fylkeslagsstyret skal opprette forhandlingsutvalg på aktuelle tariffområder. Medlemmene på det avtaleområdet det skal forhandles for, skal til vanlig ha flertall i utvalget. Utvalget ledes normalt av tillitsvalgte etter hovedavtalen.

Forhandlingsutvalget bør settes sammen med tanke på at det skal gjennomføres ulike typer forhandlinger for ulike typer medlemsgrupper. Det anbefales at lokallags- / fylkesstyret tenker involvering og representasjon fra de aktuelle gruppene når det skal føres forhandlinger etter de ulike bestemmelsene. Samtidig er det viktig at det er en gjennomgående representasjon, slik at det under alle forhandlingene er personer i delegasjonen som er godt kjent med kommunens personal- og lønnspolitikk, og som vet hvilke vurderinger som er foretatt i forbindelse med forhandlinger under andre forhandlingsbestemmelser i kommunen/fylkeskommunen.

Det er lokallags- / fylkeslagsstyret som fastsetter hvem som skal lede delegasjonen. Normalt vil det være den hovedtillitsvalgte som leder forhandlingsdelegasjonen.

Det er organisasjonen selv som avgjør hvor mange og hvem forhandlingsdelegasjonen skal bestå av. Det bør derfor velges en delegasjon bestående av minst to representanter. Arbeidsgiver kan imidlertid henstille til at delegasjonene ikke blir for store. Uansett skal man melde fra om hvem som er med i forhandlingsdelegasjonen.

Det er viktig å bli enige om rollefordelingen i forhandlingsdelegasjonen på forhånd. I utgangspunktet er det bare lederen for delegasjonen som skal føre ordet i forhandlingene. Hvis det er behov for spesielle opplysninger, kan imidlertid forhandlingslederen gi ordet til en av de andre i delegasjonen. Øvrige medlemmer av forhandlingsdelegasjonen har en aktiv rolle som observatører under forhandlingene. Den viktigste oppgaven er å vurdere motparten, og ut fra dette komme med ideer og mulige løsninger når delegasjonen har møte i egen delegasjon. Under forhandlingene kan man gi signaler til forhandlingsleder om det er aktuelt å ta særmøte. Et særmøte kan være møte med arbeidsgiver, møte med arbeidstakerorganisasjoner eller møte i egen forhandlingsdelegasjon.

Forhandlingsdelegasjonen må få de fullmaktene som er nødvendige for å kunne gjennomføre forhandlingene på en god og rasjonell måte. Det normale vil være at forhandlingsdelegasjonen fastsetter endelige krav, foretar prioriteringer underveis og underskriver et resultat. Handlingsrommet vil alltid ligge innenfor styrenes overordnede politikk og prioriteringer.

8.3 Ulike aktørers roller

8.3.1 Fylkesstyrenes rolle

Fylkesstyrene har et overordnet ansvar for alle forhandlingene i eget fylke, og må ha oversikt over alle forhandlingsdelegasjonene på fylkesnivå og i alle kommunene. I de kommunene Utdanningsforbundet ikke har hovedtillitsvalgte eller lokallag som fungerer, må fylkesstyret ta ansvar for at det oppnevnes en forhandlingsdelegasjon med leder.

Alle medlemmene innen tariffområdet skal gjøres kjent med at det skal føres forhandlinger, og det skal gis informasjon om prosessen. Fylkesstyret har det overordnede ansvaret for at slik informasjon blir gitt. Det vil likevel være naturlig at lokallagsstyret, ev. forhandlingsdelegasjonen, informerer konkret i eget forhandlingsområde.

Fylkesstyret har et særskilt ansvar for rådgiving overfor forhandlingsdelegasjonene. Mange forhandlings-

delegasjoner står overfor vanskelig valg og kan havne i fastlåste situasjoner. Den viktigste oppgaven for fylkestyrene er å være gode diskusjonspartnere, å kunne vurdere saken fra flere sider, gi innspill til alternative forslag til løsninger, gi innspill som gjør at forhandlingene kommer «på sporet» igjen. Det er likevel forhandlingsdelegasjonene som tar beslutningene. Det gjelder også beslutningen om en skal gå til brudd eller ikke.

Selv om fylkeslagene ikke har en aktiv rolle når bruddet er et faktum, er det viktig at fylkestyret setter seg godt inn i tvistesaken.

Fylkestyret har ansvar for å samle inn resultatene av forhandlingene i alle forhandlingsområdene i eget fylke. Fylkestyret skal evaluere resultater og prosesser, og ta ansvar for videre oppfølging av de tillitsvalgte.

Twistesaker som skal løses sentralt sendes tjenestevei til sentralledet.

8.3.2 Lokallagsstyrenes rolle

Lokallagsstyrene skal opprette forhandlingsutvalg og/eller forhandlingsdelegasjon. Styrene har ansvar for at det igangsettes prosesser, og at det etableres prosedyrer som ivaretar demokrati og medvirkning i forberedelsen til forhandlingene. Lokallagsstyret må sørge for at delegasjonen får de nødvendige fullmakter, og at oppgaver som blir delegert til forhandlingsutvalg/delegasjon, blir effektivt.

Lokallagsstyret må påse at det etableres møteplasser for medlemsgruppene, deriblant ledere, slik at medlemmene trekkes med i diskusjonene om lønn og lønnspolitikk. Både enkeltmedlemmer og klubber skal involveres og få informasjon, og det må legges opp til at klubbene får være med på å drøfte hovedinnretning på krav. Først etter at klubbene har drøftet hovedinnretninger, bør hovedprioriteringer bringes inn i det lønnspolitiske drøftingsmøtet (3.2.1-møtet).

Etter at det er avholdt lønnspolitisk drøftingsmøte, og lønnspolitikken og kriteriene som skal anvendes er klar, må enkeltmedlemmer og klubber få ny informasjon. Den videre prosessen vil være avhengig av hva slags typer krav – gruppekrav og/eller individuelle krav – partene er enige om skal anvendes.

Selv om partene er enige om at det skal forhandles på gruppekrav, må lokallagsstyrene legge opp til prosesser der også medlemmer som faller utenfor grupper, og som ofte er i mindretall i forhandlingsområdene, får vurdert sin lønnsituasjon. For å sikre at alle medlemmer får muligheten til å få lønnen vurdert, må det gis anledning til at enkeltmedlemmer kan fremme forslag om økt lønn. Slike forslag skal sendes til Utdanningsforbundets tillitsvalgte, ikke til arbeidsgiver.

Lokallagsstyret må legge til rette for at det i stor grad er åpenhet om lokale forhandlinger. Informasjon om resultatet av forhandlingene må gis i tråd med det partene blir enige om.

8.3.3 Delegasjonsleders/delegasjonens rolle

Som vi har vært inne på tidligere, er det mest vanlig at det er hovedtillitsvalgt som er delegasjonsleder. Dette er naturlig ut fra at det er hovedtillitsvalgt som representerer Utdanningsforbundet i medbestemmelsesmøter og andre møter og som derfor kjenner arbeidsgiver og arbeidsgivers politikk, samt fordi vervet som hovedtillitsvalgt vanligvis innebærer at en har autoritet til å handle på vegne av medlemmene.

Å være forhandlingsleder er en krevende oppgave. Det kreves spesielle kunnskaper, ferdigheter og holdninger for å lede prosessen med lokale forhandlinger.

Delegasjonen bør settes sammen på en slik måte at ulike grupper medlemmer blir representert og at delegasjonen til sammen innehar kompetanse på forskjellige områder.

Det er delegasjonen som vedtar de endelige kravene, prioriterer underveis i forhandlingene og undertegner protokollen, eller tar beslutningen om å bryte forhandlingene. Men delegasjonen skal ta kontakt med fylkestyret når det oppstår vanskelige situasjoner og når en vurderer å gå til brudd.

Delegasjonen har ansvaret for å følge opp eventuelle brudd i prosessen med organisatorisk behandling og anke-behandling. Twistesaker som skal løses sentralt sendes tjenestevei til sentralledet, dvs. via fylkeslaget.

8.3.4 Klubbene/arbeidsplasstillitsvalgtes rolle

Utdanningsforbundet legger vekt på at klubbene skal bli hørt i utformingen av en lokal lønnspolitikk, og at klubbene deltar aktivt i kravprosessen. I de tilfellene der forhandlingene til dels baseres på individuelle tillegg, vil det være særlig viktig å legge til rette for gode prosesser og prosedyrer på arbeidsplassnivå. I slike tilfeller vil det hvile et spesielt ansvar på arbeidsplasstillitsvalgte.

Utdanningsforbundet sentralt tilrår at klubbene, der det er aktuelt, drøfter kriterier for lønnstillegg, men ikke hvilke personer som faller inn under de ulike kriteriene. I tilfeller der klubbene er svært små, bør det vurderes om det er hensiktsmessig å samle flere klubber til større enheter når lønnspolitikk skal drøftes.

Det vil alltid være mange spørsmål i etterkant av lokale forhandlinger, og det er ikke alltid at et resultat er lett å forklare. Det er derfor viktig at arbeidsplasstillitsvalgte blir godt informert om resultatet.

8.3.5 Enkeltmedlemmers rolle

Alle medlemmer har krav på å bli orientert om forhandlingene som skal foregå lokalt, og spesielt bli informert om det som gjelder egen stillingsgruppe.

Forholdene må dessuten legges til rette for at enkeltmedlemmer, gjennom klubben eller lederfora, får anledning til å delta i lønnspolitiske diskusjoner.

I de tilfeller der forhandlingene baseres på individuelle tillegg, må hvert enkelt medlem få anledning til å vurdere egen situasjon. Vurderingen skal skje på bakgrunn av partenes lønnspolitikk og de kriteriene det er enighet om skal ligge til grunn for lønnsendringer. I dette ligger at vedkommende kan fremme forslag til økt lønn overfor lokallaget/fylkeslaget.

Forholdet mellom gruppekrav og individuelle krav må også vurderes med tanke på at det er grupper av medlemmer som er i mindretall og som kan komme dårlig ut når gruppekrav fremmes. Alle medlemmer har rett til å få vurdert egen lønnsituasjon og eventuelle krav i den forbindelse. Det betyr ikke at Utdanningsforbundet har plikt til å fremme krav for vedkommende. Poenget er at Utdanningsforbundet lokalt må legge opp til interne prosesser som sikrer at *alle* medlemmer får komme med synspunkter på egen lønnsituasjon, og bli vurdert i en kravsprosess.

8.3.6 Ledernes rolle som arbeidsgivere

I de lokale forhandlingene blir ledere med personalansvar stadig oftere brukt aktivt og bevisst av overordnet arbeidsgiver. Ledere blir bedt om – ut fra de kriteriene som forhandlingspartene er blitt enige om – å komme med forslag til hvem som bør tilbys høyere lønn.

Dersom arbeidsgiver ønsker disse ledernes medvirkning under de lokale forhandlingene, er det deres ansvar å sørge for opplæringen. Likevel vil Utdanningsforbundet anbefale at en del av skoleringen i lokale forhandlinger skjer i fellesskap mellom ledere og tillitsvalgte. Egne samlinger for ledere bør også vurderes. Det er viktig at ledere som er organisert i Utdanningsforbundet, kjenner Utdanningsforbundets politikk, og det er ønskelig at de utøver sin arbeidsgiverrolle mest mulig i tråd med denne.

8.3.7 Ledernes rolle som arbeidstakere

Forberedelsen av lokale forhandlinger bør legges til rette for at også Utdanningsforbundets ledere deltar i lønnspolitiske diskusjoner, og at de får gi uttrykk for hovedprioriteringer. Det må være åpning for at ledere kan delta på klubbmøter når overordnede lønnspolitiske diskusjoner foregår.

I tillegg bør det legges opp til lønnspolitiske diskusjoner i egne fora for ledere, og at det er tett dialog med de lederne det skal forhandles for. Lederrepresentanter bør være med i forhandlingsdelegasjonen.

8.4 Habilitet

I lokale forhandlinger vil det alltid være slik at medlemmer av forhandlingsdelegasjoner vil kunne være omfattet av kravene som fremmes. Et medlem i en forhandlingsdelegasjon er ikke inhabil i forhandlingene, selv om enten organisasjonen eller arbeidsgiver fremmer krav for vedkommende. Når krav skal begrunnes for noen som er i forhandlingsdelegasjonen, eller når arbeidsgiver eventuelt skal gi svar på kravet, er det en mulighet at vedkommende forlater forhandlingsrommet mens dette foregår. Det at et medlem av forhandlingsdelegasjonen omfattes av kravene, gruppekrav eller individuelle krav, skaper altså ikke inhabilitet.

8.5 Samarbeid med andre organisasjoner

Et godt samarbeid med andre organisasjoner er viktig for å få til en best mulig forhandlingsprosess. Vi anbefaler at Utdanningsforbundet tar initiativ til samarbeid med aktuelle organisasjoner, innen Unio og Fagforbundet og eventuelt andre, på et tidlig tidspunkt, dvs. før de lønnspolitiske drøftingsmøtene.

Forhandlingene kan gjennomføres etter forhandlings-sammenslutningsmodellen. For Utdanningsforbundets del betyr det et forpliktende samarbeid med de organisasjonene i Unio der man har felles forhandlingsdelegasjon og er gjensidig forpliktet med hensyn til resultatet. Det anbefales imidlertid at Utdanningsforbundet bruker egen forhandlingsrett. Dette er likevel ikke til hinder for et nært samarbeid om forhandlingene med andre organisasjoner. Som den største organisasjonen i Unio, i de aller fleste forhandlingsområder, er det naturlig at Utdanningsforbundet tar initiativ til samarbeid med øvrige organisasjoner i Unio som har medlemmer i forhandlingsområdet.

Vi må erkjenne at Fagforbundet mange steder er en stor aktør. Enighet mellom Fagforbundet og Utdanningsforbundet om enkelte eller flere prioriteringer vil øke sjansen for å få gjennomslag for prioriterte områder.

8.6 Lobbyvirksomhet og synliggjøring

Forhandlinger er en kontinuerlig prosess og foregår i realiteten hele året. Tillitsvalgte møter arbeidsgiver i ulike situasjoner, både formelt og uformelt. Mulighetene til å påvirke og synliggjøre organisasjonenes lønnspolitikk må brukes bevisst, både overfor administrativ ledelse og politikere. I lønnsforhandlinger er lobbyvirksomhet av stor betydning. Utdanningsforbundet lokalt bør utvikle en strategi for dette. Det er viktig å skaffe seg alliansepartnere, for eksempel politikere og foreldre. Personlig kontakt er kanskje den beste påvirkningsmåten, men det kan også være aktuelt å nytte lokalmedia for å synliggjøre vår lønnspolitikk, og for å få i gang lønns- og personalpolitiske diskusjoner lokalt.

God kontakt med arbeidsgiver og kjennskap til arbeidsgivers holdninger vil være til god hjelp når man skal utforme krav og gjøre prioriteringer, selv om synspunktene ikke er sammenfallende.

8.7 Tid til å forberede og gjennomføre forhandlingene/drøftingene

Hovedtillitsvalgte og øvrige personer i forhandlingsdelegasjonen har rett til fri med lønn for å forberede og gjennomføre lokale forhandlinger. Vi viser til HA del B § 3-5 a).

Lokale forhandlinger er svært tidkrevende. Det vil sannsynligvis oppstå situasjoner der forhandlingene må gå foran andre viktige organisasjonspolitiske saker. Det er derfor viktig at lokallag og fylkeslag planlegger oppgaver og gjøremål med tanke på dette.

Så snart delegasjonen(e) er oppnevnt og forhandlingsprosessen og tidspunktene klarlagt, bør lokallagene / fylkeslagene / hovedtillitsvalgte vurdere å ta opp spørsmålet om økt frikjøp av tid til de tillitsvalgte i forhandlingsdelegasjonen med arbeidsgiver. Det ekstra frikjøpet er aktuelt for den perioden forhandlingene pågår, inklusive forberedelsesfasen.

Vi gjør i denne sammenhengen oppmerksom på en tvist i Arbeidsretten mellom Norsk Sykepleierforbund og Kommunenes Sentralforbund den 7. mars 2000. Saken gjaldt hvorvidt tillitsvalgte har rett til fri med lønn for å forberede lokale lønnsforhandlinger. Domsslutningen sier at hovedavtalens bestemmelser om rett til fri med lønn er å forstå slik at tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for nødvendig forberedelse av lokale lønnsforhandlinger (ARD 2000 - 47).



9. Lønnsfastsetting ved tilsetting

Utdanningsforbundet har utarbeidet en egen brosjyre kalt «Lønn ved tilsetting. Eit hefte om søkar sin situasjon når lønn skal avtalast».

Brosjyren finnes på nettsidene og kan lastes ned her:

<https://www.utdanningsforbundet.no/larerhverdagen/materiell-og-brosjyrer/brosjyrer/lonn-ved-tilsetting-eit-hefte-om-sokar-sin-situasjon-nar-lonn-skal-avtalast/>



10. Lokale forhandlinger oppsummert

Sjekkliste for lokale forhandlinger:

1. FORBEREDELSE

Velg forhandlingsdelegasjon som fordeler oppgavene og arbeider videre med:

Oversikt over medlemmer	<input type="checkbox"/>
Oversikt over medlemmenes lønsplassering	<input type="checkbox"/>
Se protokoller fra tidligere oppgjør	<input type="checkbox"/>
Informasjon til klubbene og medlemmene om lokale forhandlinger	<input type="checkbox"/>
Innhente «krav» fra medlemmene	<input type="checkbox"/>
Innhente synspunkter/kommentarer/hovedprinsipper om krav fra klubbene	<input type="checkbox"/>
Få klarhet i hvor stor potten er	<input type="checkbox"/>
Avklare fullmakter	<input type="checkbox"/>
Bringe klarhet i vedtatte føringer fra partene sentralt/ eventuelle vedtak fra sentralstyret	<input type="checkbox"/>
Utforme krav, eventuelt likelydende med andre organisasjoner	<input type="checkbox"/>
Legge til grunn egen lønnspolitikk og felles prinsipper	<input type="checkbox"/>
Vurdere gruppekrav og individuelle krav	<input type="checkbox"/>
Kostnadsberegne egne krav	<input type="checkbox"/>
Realisme med hensyn til pottens størrelse	<input type="checkbox"/>
Vurdere hvordan kravene bør prioriteres under forhandlingene	<input type="checkbox"/>
Begrunnelse for kravene	<input type="checkbox"/>
Bestemme et akseptert minimum	<input type="checkbox"/>
Diskutere andre strategier/argumenter	<input type="checkbox"/>
Samarbeid med andre organisasjoner	<input type="checkbox"/>

2. OVERSENDELSE AV KRAV / MOTTAK AV TILBUD / VURDERING

Begrunne kravene i forhandlingsmøtet	<input type="checkbox"/>
Overlevere krav	<input type="checkbox"/>
Motta tilbud fra arbeidsgiver	<input type="checkbox"/>
Vurdere tilbud opp mot krav	<input type="checkbox"/>
Møte med øvrige organisasjoner	<input type="checkbox"/>
Vurdere egne krav opp mot andre organisasjoners krav og strategi	<input type="checkbox"/>
Forberede seg på ytterligere argumentasjon	<input type="checkbox"/>

3. FORHANDLINGENE

Presisere og begrunne kravene	<input type="checkbox"/>
Presentere likeverdige krav, prioritere dem under forhandlingene	<input type="checkbox"/>
Utnytte mulighetene til sær møter	<input type="checkbox"/>
Ha orden på dokumentene under forhandlingene – nummerere de enkelte tilbud/krav	<input type="checkbox"/>
Ha oversikt over kostnadsberegningene	<input type="checkbox"/>
Ha øyekontakt med motparten	<input type="checkbox"/>
Være oppmerksom på å tolke signaler	<input type="checkbox"/>
Ikke la fremtiden gå deg forbi	<input type="checkbox"/>
Be om pause i forhandlingene når du har behov for det	<input type="checkbox"/>
Revurdere kravene, eventuelt i samarbeid med andre organisasjoner	<input type="checkbox"/>
Være kreativ/fleksibel	<input type="checkbox"/>
Godta tilbud fortløpende	<input type="checkbox"/>
Nytt tilbud	<input type="checkbox"/>
Forslag til resultat • Resultatvurdering	<input type="checkbox"/>
Aksept / eventuelt brudd	<input type="checkbox"/>
Før eventuelt brudd innhenting av råd fra fylkeslaget	<input type="checkbox"/>

4. AVSLUTNING

Protokoll skrives	<input type="checkbox"/>
Eventuelle felles protokolltilførsler	<input type="checkbox"/>
Partene underskriver, etter å ha kontrollert referatets innhold	<input type="checkbox"/>
Informasjon til klubbene og medlemmene om resultatet. NB! Kun resultatet er offentlig, ikke begrunnelser eller forhandlingenes innhold.	<input type="checkbox"/>
Informasjon til fylkeslagene	<input type="checkbox"/>



Rutine for lagring av lønnsopplysninger

Generell rutine

Medlemmers lønnsdata tilsendt fra arbeidsgivere og andre organisasjonsledd oppbevares for å ivareta medlemmers interesser jfr. Utdanningsforbundets formålsparagraf og grunnlag for medlemskap. Slike opplysninger oppbevares også for å ivareta enkeltmedlemmer og medlemsgruppers interesser ved bruk av lønnsdata til statistiske formål.

Eventuelle navn og øvrige personopplysninger utlevert av arbeidsgiver slettes etter en periode på 3 hovedtariffoppgjør (p.t. 6 år). Det skal da gjøres en vurdering av om opplysningene fortsatt er relevante jfr. lovliggheit av behandling. Opplysningene slettes dersom de ikke er relevante for statistiske formål, jfr. lovliggheit av behandling.

Spesielt for lokallagene

Lokallagene skal lagre lønnsdata på Utdanningsforbundets plattform for lokallag.

Rutine for sletting og anonymisering gjennomføres som i Utdanningsforbundets systemer omtalt under generell rutine over. For statistiske formål, og for å ivareta det enkelte medlems interesser, vil det vil det også for lokallag være nødvendig å oppbevare lønnsopplysninger over tid.

Hovedtillitsvalgte vil i all hovedsak bruke kommunens/fylkeskommunens/øvrige arbeidsgiveres systemer for lagring av opplysninger. Dokumenter kan også lagres trygt på Utdanningsforbundets plattform for lokallag. Det forutsettes at arbeidsgivers systemer for lagring er iht. personopplysningsloven og er tilstrekkelig sikret gjennom tilgangskontroll.

Ved sending/mottak av personopplysninger benyttes kryptert sending på <https://sikker.udf.no>

Begrunnelse og risikovurdering

Perioden på 3 hovedtariffoppgjør er satt for å ivareta en kontinuitet i arbeidet med lønnsopplysninger. Noen lokale forhandlinger er ikke aktuelle hvert år og det er nødvendig med data som dekker flere år for å sikre flere målepunkter i utarbeidelse av relevant statistikk før oppgjørene og i oppfølgingen av enkeltmedlemmer.

Risiko og konsekvens for de berørte regnes som svært liten. Lønnsopplysninger i seg selv er ikke sensitive. Det sensitive gjelder medlemskap i fagforening. Utdanningsforbundet har etablert systemer og rutiner for sikker oppbevaring og sending av sensitive personopplysninger og tillitsvalgte og ansatte har fått informasjon og opplæring i behandling av slike opplysninger.

Konflikt og streik

I alt arbeid med konflikt og streik er alle opplysninger og systemer for midlertidig bruk. Lagrede data i ulike systemer skal slettes umiddelbart etter endt konflikt/streik. Det forutsettes at midlertidig lagring av rapporter, streikelister og lønnsopplysninger under konflikt/beredskap følger samme retningslinjer som beskrevet ovenfor. Dette gjelder alle involverte organisasjonsledd.

Vedlegg 2: Oversikt over tariffoppgjørenes ulike lønnstillegg 2016–2023

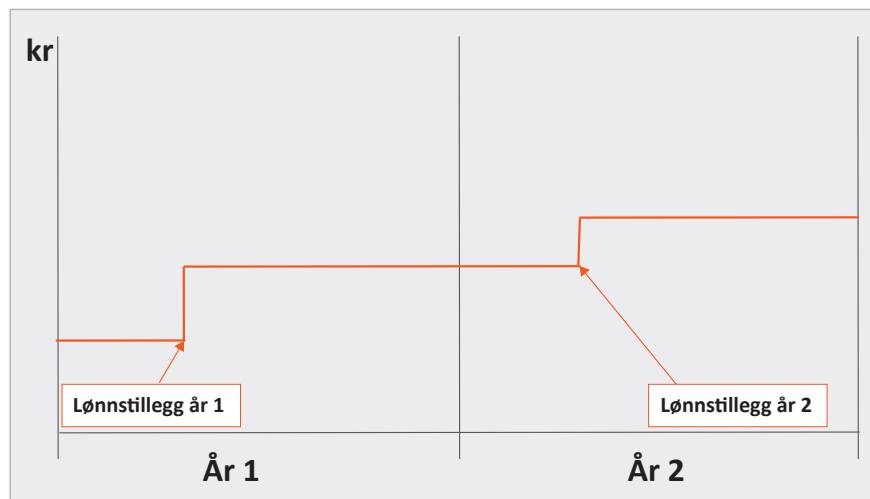
År	Sentrale tillegg	Særlige tiltak	20-års garantien	Lokale forhandlinger Kap. 4.2.1
2016	Differensierte kronetillegg. Ledere 2,4 % per 1. mai.	Harmonisering av 4B og 4C, lærer og adjunkt fikk 2,4 % - innføring av 16-års ansiennitetsstige for alle stillingsgrupper, lærer med 8 år og 10 års ans. og adjunkt med 10 års ansiennitet fikk et ekstra tillegg, per 1. mai.	Ny garanti- bestemmelse	
2017	Differensierte kronetillegg. Ledere 2,0 % per 1. juli.	Harmoniseringen slutføres, lærer og adjunkt fikk 2,0 % per 1. juli.		0,9 % pr. 1. august.
2018	Differensierte kronetillegg. Ledere 1,5 % per 1. mai.			
2019	Differensierte kronetillegg. Ledere 3,0 % per 1. mai.	Ytterligere kronetillegg på garantilønna for 3- og 4-årig U/H-utdanning og på 10- og 16-års trinnet for fagarbeiderstillinger og stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning.		
2020	Differensierte kronetillegg Ledere 0,3 % pr 31.08.2020			
2021	Differensierte kronetillegg. Ledere 2,9% pr 04.06.2021 (pga streik)			1 % pr 1. oktober
2022	Differensierte kronetillegg. Ledere 2,6 % pr 27.09.2022 (pga streik)	Ytterligere kronetillegg på garantilønnen for ansatte med 5-årig U/H-utdanning, lektor og lektor med tilleggsutdanning pr 01.01.2023		
2023	Differensierte kronetillegg. Ledere 5,7% pr 01.05.2023			

Kilde: Partssammensatt utvalg. Lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området.

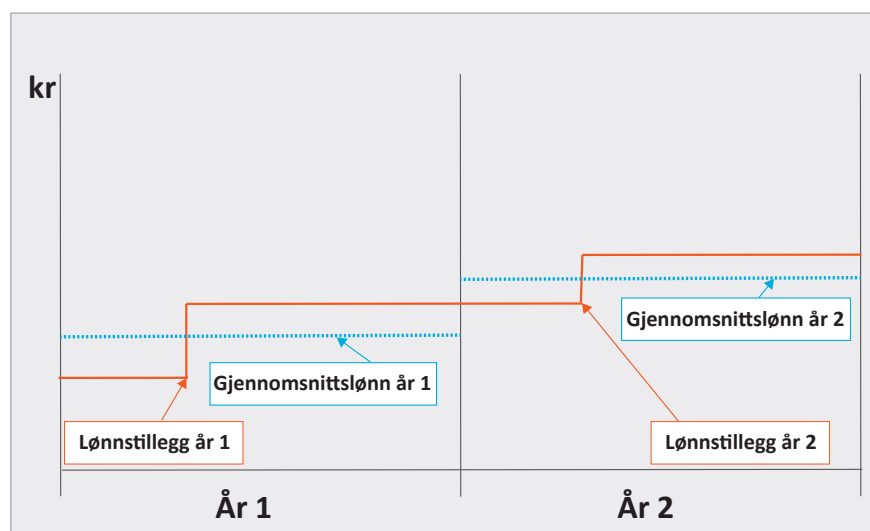
Vedlegg 3: Årslønnsvekst – overheng

Årslønnsvekst (i kroner) er definert som *forskjellen mellom gjennomsnittslønn år 2 og gjennomsnittslønn år 1*. For å forstå begrepene årslønnsvekst og overheng, må vi se lønnsutviklingen over to år. Dette fordi lønnstillegg ikke blir gitt fra 1. januar hvert år. Overhenget er den delen av lønna ved utgangen av år 1 som overstiger gjennomsnittslønna for år 1, se figur 3.

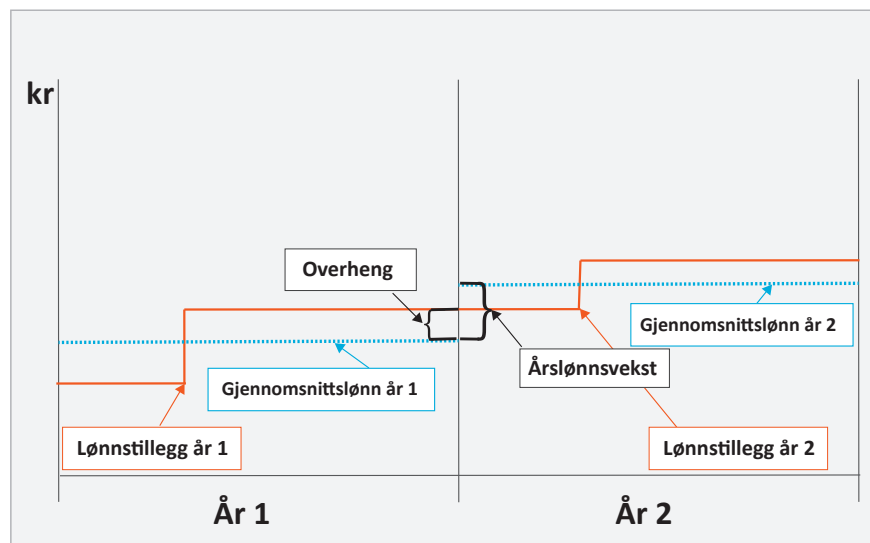
Bildene i denne serien viser forenklete tariffoppgjør der det kun skjer lønnstillegg én gang i året og hvor vi ser oppgjørene i et makronivå.



I år 1 gis det et lønnstillegg, og lønna ved utgangen av året blir høyere. Også i år 2 gis det et lønnstillegg som gir enda høyere lønn ved utgangen av år 2.



Den første figuren viser at det er ulike lønnsnivå ved inngangen og utgangen av året, med andre ord ligger gjennomsnittslønna gjennom hvert år mellom disse nivåene.



Årslønnsvekst (i kroner) er definert som forskjellen mellom gjennomsnittslønn år 2 og gjennomsnittslønn år 1. Når det snakkes om «ramma» for tariffoppgjøret, er det i realiteten det samme som hvor mye gjennomsnittslønna stiger i prosent fra år 1 til år 2, altså det samme som årslønnsveksten (i prosent).

Ser vi nærmere på siste figur, ser vi at lønna ved utgangen av år 1 (som er lik inngangen til år 2) er høyere enn gjennomsnittslønn år 1. Det betyr at vi allerede har fått noe av årslønnsveksten. Dette «noe» kalles overhenget. Overhenget er altså ettervirkning av tariffoppgjøret år 1.

Vedlegg 4: Annen lokal lønnsdannelse – glidning

- Ved tilsetting får noen høyere lønn enn den laveste garanterte lønna
- Høyere lønn ved skifte av jobb
- Lønnstillegg for å «ikke slutte»
- Lønnstillegg for ekstra innsats
- Lønnstillegg for ekstra ansvar
- Lønnstillegg for tilleggskompetanse



PROTOKOLL

dd.mm.åå [alle datoer for avholdte forhandlingsmøter skal framgå] ble det gjennomført lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 3.4.2./4.2.1/4.2.2/5.2 [velg den forhandlingshjemmelen som er korrekt] mellom arbeidsgiver på den ene siden og Utdanningsforbundet på den andre siden.

Til stede: [Opplisting av arbeidsgivers representanter]

Ole Olsen, tittel

[Opplisting av organisasjonens representanter]

Kari Ås, Utdanningsforbundet

Personalsjef Ole Olsen ledet møtet.

Partene ble enige om følgende:

Resultatet av forhandlingene for den enkelte arbeidstaker må fremkomme enten direkte i protokollen eller som vedlegg til protokollen.

Følgende opplysninger må være med: navn, gammel lønn, ny lønn samt stillingsstørrelse og stillingskode.

.....

Arbeidsgiver

.....

Utdanningsforbundet

PROTOKOLL

dd.mm.åå [*alle datoer for avholdte forhandlingsmøter skal framgå*] ble det gjennomført lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 3.4.2./4.2.1/4.2.2/5.2 [*velg den forhandlingshjemmelen som er korrekt*] mellom arbeidsgiver på den ene siden og Utdanningsforbundet på den andre siden.

Til stede: [Opplisting av arbeidsgivers representanter]

Ole Olsen, tittel

[Opplisting av organisasjonens representanter]

Liv Ås, Utdanningsforbundet

Personalsjef Ole Olsen ledet møtet.

Partene kom ikke til enighet

Arbeidsgivers anførsel/begrunnelse.

Arbeidsgivers siste tilbud.

Utdanningsforbundets anførsel/begrunnelse.

Utdanningsforbundets siste krav.

.....

Arbeidsgiver

.....

Utdanningsforbundet

Parter: kommune/virksomhet

Utdanningsforbundet

Hjemmel: Hovedavtalens del A, § 6-2

Twisten gjelder: Brudd i lønnsforhandlingene, jf. HTA punkt 3.4.2/4.1.2/5.2

Status ved brudd:

- Arbeidsgivers siste tilbud
- Utdanningsforbundets siste krav.

Årsaken til bruddet, for eksempel:

- Økonomi (uenighet om størrelse/beregning)
- Prosessuelle (opptrer i strid med retningslinjene i vedlegg 3 i HTA, overholder ikke tidsfrister, lokal lønnspolitikk blir satt til side)
- Uenighet om bruk av omforente kriterier.

Forhandlingsløpet

[Oversikt over hvilke møter som har blitt avholdt i prosessen, med en kort beskrivelse av møtenes innhold/ resultat. Partenes bevegelse i krav/tilbud – forhandlingsvilje.]

Begrunnelse for Utdanningsforbundets krav:

[Ett eller flere av følgende punkter kan være med og annen relevant argumentasjon:]

- Lønnsutviklingen de siste årene/oppgjørene.
Dårlige lønnsutvikling bør dokumenteres med statistikk for flere år tilbake.
- Likelønnsproblematikk, når det er aktuelt.
- Hvem er det nærliggende å sammenligne seg med, med hensyn til ansvar, utdanningsnivå, fleksibilitet m.m.

Påstand

[I tråd med Utdanningsforbundets siste reviderte krav ved pendelvoldgift. Ved lokal nemnd kan siste krav i påstanden justeres, avhengig av når i forhandlingsprosessen bruddet kom.]

Vedlegg:

Uenighetsprotokollen

Andre dokumenter av betydning for tvisten, statistikk

Retningslinjer for saksbehandling ved lokal nemnd – Hovedavtalens del A, § 6–2.

1. Ved brudd i lokale forhandlinger etter blant annet Hovedtariffavtalens kapittel 3, punkt 3.4.2, kapittel 4, punkt 4.1.2. og kapittel 5, punkt 5.2 kan hver av partene lokalt bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, jf. HA del A, § 6–2. Valg av tvisteløsning avtales forut for forhandlingene.

Det forutsettes at bruddprotokoll utferdiges uten ugrunnet opphold etter siste forhandlingsmøte. Partenes standpunkt skal framkomme av protokollen. Siste krav/siste tilbud skal være en del av bruddprotokollen.

2. Varsel om at saken er brakt inn for nemndsbehandling må gis senest 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Når slik varsel er gitt drøfter partene oppnevning av nøytral leder for voldgiften/lokal nemnd. Dette må være en person som partene har tillit til. Partene kan anmode sorenskriver, lagmann, kretsmeklingsmann eller en annen person om å stille som leder. Dersom det ikke oppnås enighet om leder, oppnevnes denne av kretsmeklingsmannen.

3. Fremdrift og arbeidsform

Hver av partene, lager skriftlige innlegg/prosesskriv med påstander. Bruddprotokoll vedlegges som dokumentasjon. Partenes prosesskriv skal være nemndas leder i hende senest 4 uker etter at varsel om nemndsbehandling er gitt. Partene utveksler samtidig prosesskriv. Partenes påstander har som hovedregel utgangspunkt i siste tilbud/siste krav.

4. Nemndas sammensetning/behandlingsform

Nemnda består av en representant fra hver av partene og leder. Til nemndas møter stiller hver av partene som regel med 2 personer, en representant for å prosedere saken, og en representant til å sitte i nemnda. (Dette er ikke til hinder for at hver av partene kun har en representant som både prosederer saken og deltar som medlem i nemnda, dog må man bli enige om dette i forkant). Partene fremfører sine skriftlige standpunkter muntlig, herunder svarer på eventuelle spørsmål fra leder. Etter at muntlig gjennomgang/prosedyre er avsluttet, skal en representant fra hver av partene sammen med leder utgjøre nemnda.

5. Den nøytrale lederen har kompetanse til å be partene om å gjenoppta forhandlingene, dersom tvistens utfall synes best tjent med dette.
6. Dersom flere arbeidstakerorganisasjoner har likelydende tvistegrunnlag, kan nemnda behandle de enkelte tvistene i sammenheng. Nemnda skal likevel avgi egen kjennelse for den enkelte arbeidstakerorganisasjon.
7. Nemnda avgir kjennelse senest 4 uker etter at partene har prosedert sine krav i nemnda.
8. Lederens honorar/kostnad deles likt mellom partene. For øvrig dekker partene sine egne kostnader.
9. Arbeidsgiver informerer øvrige forhandlingsparter om resultatet.

Vedlegg 9: Eksempel på lønnsopplysningsskjema

Personopplysninger	
Navn:	Telefon:
Adresse:	
Arbeidssted:	Telefon:
Arbeidsgiver:	
Nåværende stilling, lønns plassering og kompetanse	
Stillingsbetegnelse:	Tjenesteansiennitet:
Stillingskode:	Ansatt i virksomheten fra dato:
Rapporteringsbenevnelse:	Stillingsprosent:
Årslønn eksklusiv eventuelle funksjonstillegg:	Typers funksjoner: a) Godtgjørelse: b) Godtgjørelse: c) Godtgjørelse: Personlig årslønn:
Formalkompetanse:	Realkompetanse:
Ønske om ny lønns plassering	
Stillingsbetegnelse:	Ny årslønn eksklusive eventuelle funksjonstillegg:
Stillingskode:	
Rapporteringsbenevnelse:	
Begrunnelse for ønsket endring av eget lønnsforhold:	

Vedlegg 10: Eksempel på kravsett

Til

X /Kommune/Fylkeskommune

Dato/år

Krav ved lokale forhandlinger per 1.7.20XX

Utdanningsforbundet viser til lønnspolitisk drøftingsmøte den

[Henvisninger som en finner hensiktsmessig ut fra kravprofil og prioriteringer]

Med virkning fra 1.7.20XX fremmer Utdanningsforbundet følgende krav:

a) Lønnstillegg på følgende grunnlag / etter følgende kriterier:

De medlemmer som Utdanningsforbundet krever lønnstillegg etter a), fremgår av vedlegg a).

b) Lønnstillegg på følgende grunnlag / etter følgende kriterier:

De medlemmer som Utdanningsforbundet krever lønnstillegg etter b), fremgår av vedlegg b).

c) Lønnstillegg på følgende grunnlag / etter følgende kriterier:

De medlemmer som Utdanningsforbundet krever lønnstillegg etter c), fremgår av vedlegg c).

osv.

Det tas forbehold om nye/endrede krav.

Utdanningsforbundet

.....

Underskrift

PROTOKOLL

dd.mm.åå [*alle datoer for avholdte forhandlingsmøter skal framgå*] ble det gjennomført forhandlinger om lokal særavtale etter HA del A § 4-5 mellom *arbeidsgiver* på den ene siden og Utdanningsforbundet på den andre siden vedrørende [*forhandlingstema*].

Til stede: [Opplisting av arbeidsgivers representanter]

Ole Olsen, tittel

[Opplisting av organisasjonens representanter]

Liv Ås, Utdanningsforbundet

Personalsjef Ole Olsen ledet møtet.

Partene ble enige om følgende:

Partene kom ikke til enighet.

Arbeidsgivers anførsel/begrunnelse.

Arbeidsgivers siste tilbud.

Utdanningsforbundets anførsel/begrunnelse.

Utdanningsforbundets siste krav.

.....

Arbeidsgiver

.....

Utdanningsforbundet



B-rundskriv nr.: 6-2014
Dokument nr.: 10/01565-3
Arkivkode:
Dato: 24.06.2014
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

**BEREGNING AV LØNNSMASSE, MIDLER OG DISPONERING AV
MIDLENE I FORBINDELSE MED LOKALE FORHANDLINGER (HTA KAP.
4.A.1) PR. 1. JULI 2014**

Det vises til B-rundskriv nr. 5/2014, pkt. IV - lokale forhandlinger m.v. for omtale av sentrale føringer og annen informasjon om 4.A.1-forhandlinger høsten 2014.

Partene i Det Tekniske beregnings- og statistikkutvalget for kommunesektoren (TBSK) er enige om å anbefale følgende fremgangsmåte for beregning av lønnsmasse og midler samt disponering av midlene. Beregningsgrunnlaget omfatter nå også faste tillegg, men ikke variable tillegg (se nedenfor), selv om disse utbetales som et fast beløp hver måned. Det er avsatt 1 % pr. 1.7.2014 til lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens (HTA) Kapittel 4. pkt. 4. A.1.

LOKALE BEREGNINGER

Partene lokalt fastsetter midlenes størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.1. Med mindre partene lokalt blir enige om annet, skal det i henhold til vedlegg 3 til HTA (Retningslinjer for lokale forhandlinger) nedsettes et lokalt beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse.

Med utgangspunkt i PAI beregner KS størrelsen på potten for den enkelte fylkeskommune/kommune. TBSK anbefaler at partene lokalt bruker denne

beregningen. Dersom dette resultatet avviker vesentlig fra fylkeskommunenes/kommunenes egne beregninger, bør likevel partene lokalt bli enige om pott. Det oppfordres i slike tilfeller til dialog med KS på vegne av TBSK for å finne årsak til avvik.

På vegne av TBSK sender KS ut årsverk, lønnsmasse og størrelsen på beregnede midler til den enkelte fylkeskommune/kommune. Dette sendes som e-post til rådmann/øverste administrative leder i midten av august.

BEREGNING AV LØNNSMASSE OG MIDLER

Som omtalt, er beregningen fra KS basert på lønnsdata innrapportert til PAI. Om fylkeskommunen/kommunen finner det nødvendig å gjøre egne beregninger for å fastsette lokale midler, skal følgende legges til grunn:

Midler skal med de unntak som er nevnt under, beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg (f.eks. funksjonstillegg for undervisningsstillinger) for arbeidstakere i 2013.

Variable tillegg, dvs. tillegg for ubekvem arbeidstid og avtalt godtgjørelse for arbeidstid utover ordinær arbeidstid samt overtid, skal ikke være med. Feriepenger regnes ikke som en del av grunnlønn. I stedet skal grunnlønn utbetalt i mai regnes to ganger.

Omfang

Lønn for arbeidstakere i stillingene som omfattes av HTA kapittel 4 skal være med i beregningsgrunnlaget uansett om de mottar lønn i form av månedslønn eller timelønn. For stillinger som skal være med i beregningsgrunnlaget betyr dette at grunnlønn for den på forhånd fastsatte arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid) skal være med uansett om den utbetales som månedslønn eller timelønn.

Godtgjørelse for merarbeid (arbeid utover den på forhånd fastsatte arbeidstid/dellønnsprosent) i form av timelønn, skal ikke være med.

Disse stillingene **skal ikke** være med i beregningsgrunnlaget:

- a) arbeidstakere som omfattes av kap. 5 i HTA
- b) ledere som omfattes av kap. 3, pkt. 3.4.1 og 3.4.2 i HTA
- c) frikjøpte lokalpolitikere
- d) tillitsvalgte med frikjøp etter Hovedavtalens del B § 3-3 og som

avlønnes iht. HTA kap. 3, pkt. 3.5

e) arbeidstakere på sysselsettingstiltak

f) arbeidstakere lønnet som unge arbeidstakere (st. kode 7711 eller 6600)

g) lærlinger (stillingskode 7666)

h) kortvarige engasjementer, dvs. ansettelser på mindre enn 6 måneder

i) ubesatte stillinger **skal ikke** være i beregningsgrunnlaget for den tiden av 2013 de var ubesatt

Uorganiserte arbeidstakere **skal** være med i beregningsgrunnlaget.

Det skal **som hovedregel** bare medtas lønn for én arbeidstaker pr. stilling.

Dog skal lønn til vikarer som omfattes av lokale forhandlinger være med i beregningsgrunnlaget. Dette gjelder vikariater av lengre varighet, jfr. pkt.

h) i listen over hvem som **ikke** skal tas med i beregningsgrunnlaget.

Det må tas hensyn til større endringer i beregningsgrunnlaget. Dersom antall ansatte har endret seg mye fra 2012 – 2013, må beregningsgrunnlaget endres i forhold til dette.

DISPONERING AV MIDLENE

Det er bare økningen i grunnlønn som skal kostnadsberegnes. Det er differansen mellom det nye og det gamle årsbeløpet angitt ved grunnlønn som utgjør kostnaden.

Økning i tillegg som f.eks. kvelds-/natttillegg, helligdagstillegg, overtid og godtgjøring for arbeid utover avtalt arbeidstid/dellønnsprosent som øker som følge av lønnsendringer, skal ikke kostnadsberegnes fordi tilleggene ikke inngår i beregningsgrunnlaget.

Midlene skal ikke belastes med lønnstillegg til ubesatte stillinger.

Partene er gjensidig ansvarlig for at de avtalte midlene i den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet overholdes. Det vises i den forbindelse til vedlegg 3 til HTA hvorav organisasjonene skal få en oversikt over samlet bruk av midlene før underskrivning av protokoller.

EKSEMPLER PÅ KOSTNADSBEREGNING

Beregningen tar utgangspunkt i 12 månedersvirkningen for midlene til lokale forhandlinger pr. 1.7.2014, dvs. 1 %.

En kommune har regnet ut midler på følgende måte:
Grunnlønn + faste tillegg i 2013 utbetalt i alle måneder
utenom juni, samt mai måned en gang til: kr. 100.000.000
Fratrukket: [Ledere (3.4.1/3.4.2), kap. 5 stillinger, politikere] kr. 30.000.000
Lønnsmassen for utregning av midlene kr. 70.000.000
Midlenes størrelse: kr. 70.000.000 * 1 % = kr. 700.000

Eksempel på bruk av disse midlene:
En arbeidstaker som er i hel stilling får følgende lønnstillegg:
Ny grunnlønn (årsbeløp) kr. 355.000
Gammel årslønn (årsbeløp) - kr. 343.000
Kostnad kr. 12.000
Dette betyr at opprykket for denne personen har tatt kr. 12.000 av midlene
beregnet med virkning fra 1.7.. (Dersom samme arbeidstaker hadde vært i
halv stilling, ville kostnaden blitt det halve, dvs. kr. 6.000). Det gjenstår kr.
688.000 av midlene pr. 1.7.2014.

STATISTIKK

KS kan være behjelpelig med utarbeiding av statistikk til bruk i de lokale
forhandlingene.

Henvendelser vedrørende beregning av midler samt utarbeiding av statistikk:

Eirik Solberg – e-post: eirik.solberg@ks.no, tlf: 24 13 29 64

Knut Bøe – e-post: knut.boe@ks.no, tlf: 24 13 29 60

Rune Soleng – e-post: rune.soleng@ks.no, tlf: 24 13 29 15

Gunnar Owren – e-post: gunnar.owren@ks.no, tlf: 24 13 26 59

Per Kristian Sundnes
områdedirektør

Eirik Solberg
fagsjef

Ressurser

Kuvaas, Bård og Ide Katrine Birkeland (BI 2018): Undersøkelse om lokale lønnstillegg i barnehage og skole: www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/publikasjoner/2018/undersokelse-om-lokale-lonnstillegg-i-barnehage-og-skole/

Lønn ved tilsetting. Eit hefte om søkar sin situasjon når lønn skal avtalast (Utdanningsforbundet): www.utdanningsforbundet.no/larerhverdagen/materiell-og-brosjyrer/brosjyrer/lonn-ved-tilsetting-eit-hefte-om-sokar-sin-situasjon-nar-lonn-skal-avtalast/

Partssammensatt utvalg. Lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området (18. juni 2020): <https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/lonn-og-arbeidsvilkar/lonnsoppgjor/ks/partssammensatt-utvalg-lonnsutvikling-for-undervisningsansatte-sammenlignet-med-ovrige-ansatte-i-ks-området.pdf>

Vi utdanner Norge 2020–2023 (Utdanningsforbundet): www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/publikasjoner/2020/vi-utdanner-norge-20202023/

kunnskap *kommer*
ikke av seg selv



UTDANNINGS
FORBUNDET

Utdanningsforbundet
Postboks 9191 Grønland, 0134 Oslo
tel + 47 24 14 20 00
fax + 47 24 14 21 00
utdanningsforbundet.no