

LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

KAPITTEL 4

VESTVÅGØY KOMMUNE
2024



**UTDANNINGS
FORBUNDET**

Vestvågøy

FORKLARINGER:



UTDANNINGS
FORBUNDET

Vestvågøy

- «Kapittel 4» referer til kapittel 4 hovedtariffavtalen (HTA):

«Sentrale lønns og stillingsbestemmelser»

4.2.1 Lokale forhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser. Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Gjelder alle som får fastsatt lønna gjennom sentrale forhandlinger. (Ikke vikarer)

MER OM LOKALE FORHANDLINGER

- «Pottforhandlinger» - Det bestemmes i det sentrale oppgjøret hvor mye som skal settes av i pott til lokale forhandlinger.
- ? % av lønnsmassen dvs. **? kroner** i Vestvågøy.
- Fordeles mellom alle kommunalt ansatte i kapittel 4.
- Vi har en andel som vi skal ha - PRO RATA.
- Andre forbund forhandler samtidig, de er konkurrenter og samarbeidspartnere.
- Sykepleierne blir en «nøtt» i år også.....



UTDANNINGS
FORBUNDET

Vestvågøy

ULIKE SYN:

- **Utdanningsforbundet**

- Lønnsdannelsen skal skje sentralt
- Lokal lønn basert på individuelle resultater og prestasjoner virker negativt
- Lønn må baseres på objektive, forutsigbare og etterprøvbare kriterier som bygger på utdanning, kompetanse og ansvar

- **KS**

- En del av lønnsdannelsen skal skje lokalt
- Behov for lokale tilpasninger, selvråderett
- Individuell lønn fremmer prestasjoner og resultater

FORHANDLINGSUTVALG

- Lokallaget ved styret har valgt et forhandlingsutvalg som har fått mandat til å gjennomføre forhandlingene:
 - John Davy Oddekalv – leder
 - Gøril A. Jenssen
 - Randi Gressetvold
 - Trond Jervell



TIDSPLAN:



UTDANNINGS
FORBUNDET
Vestvågøy

- Høst 23 – drøftingsmøter lokalt
- Januar 24 – drøftingsmøter lokalt
- Det er avtalt forhandlingsstart i tariffområdet KS (kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo) 15. april.
- Frist for å komme til enighet er midnatt 30. april (natt til 1. mai). Dersom partene ikke blir enige, går oppgjøret til mekling 21. -23. mai.
- Vår – sensommer, prosess lokalt i klubber og lokallagsstyret. Drøftinger med arbeidsgiver.
- September/oktober lokale forhandlinger
- Det vil komme en mer presis tidsplan i løpet av våren/tidlig sommer.

ARBEIDSPLASSTILLITSVALGTS ROLLE:

- Bindeledd mellom klubb/medlemmer og UDF lokalt (Styret og forhandlingsutvalg)
 - Informasjon, alle må med.
 - Spørsmål
 - Strategi
- Møter med enhetsleder.
- Samordne og formulere eventuelle felles krav fra klubben. Liste over hvem som omfattes av felles krav.
- Samle inn krav fra medlemmene (enkelt, eller grupper) på arbeidsplassen.
- Skal IKKE formidle resultat eller stå til ansvar for resultatet.

HVA KAN GI LØNNSTILLEGG?

- Føringer fra sentralt oppgjør
- Føringer i lønnspolitisk plan
- Føringer fra drøftinger med arbeidsgiver, 3.2.1 – møte.



LØNNSPOLITISK PLAN

- Dokument som legger føringer for kommunens lønnspolitikk.
 - Hvem skal prioriteres?
 - Hva skal prioriteres?
 - Hvordan skal det prioriteres?
 - Er drøftet med arbeidstakerorganisasjonene og vedtatt politisk.



FØRINGER LØNNSPOLITISK PLAN

- Enkelte år gjennomføres også lokale lønnsforhandlinger og da har kommunen mulighet til å gi ansatte lønnstillegg ut fra lokale kriterier og eventuelle bindende sentrale føringer. Hvilke lokale kriterier som skal brukes kan arbeidsgiver og fagforeningen bli enige om, eller de kan ha ulike prioriteringer og så blir det en forhandling på resultat.
- Hvem omfattes av lokale forhandlinger? Alle fast ansatte i lønnskapittel 4 kan levere inn krav til sin fagforening. De som ikke er organisert har ingen til å forhandle for seg.



UTDANNINGS
FORBUNDET
Vestvågøy

- Andre forhold som kan gi grunnlag for lønnsforhandling:
- Medarbeidere som har fått utvidet/endret ansvars- og arbeidsområde i forhold til ordinær stilling og i begrenset omfang, kan gis lokalt lønnstillegg.
- Medarbeider som har stilling hvor ansvars- og arbeidsområde vurderes som særlig kompleks, kan gis et lokalt lønnstillegg. Kompleksitet skal være spesielle forhold som krever ekstra innsats for en avgrenset periode eller er permanent.
- Medarbeidere som har påtatt seg/utført spesielle arbeidsoppgaver som et ledd i enhetens satsingsområder – tjenesteutvikling, arbeidsmiljøutvikling, kollegautvikling osv - kan gis lønnstillegg etter dette punkt gjennom de lokale forhandlinger