

# Lønnspolitisk drøftingsmøte

jf. HTA. 3.2.1

20.06.2024

# Mål for møtet

- Legge grunnlaget for et godt forhandlingsklima
- Drøfte vilkår, rammer og praktiske forhold rundt forhandlingene
- Felles forståelse for utfordringer og økonomisk situasjon
- Prioriteringer fra begge parter



# Agenda

- Forhandlingskultur
- Erfaring fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingsforløp og tidsplan for gjennomføring
- Forhandlingsutvalgets sammensetning
- Virkningstidspunkt
- Hvem omfattes av forhandlingene
- Tvisteløsning
- Lokal lønnspolitikk og kriterier
- Forhandlingsøkonomi
- Lønnsoversikter
- Lokale prioriteringer og begrunnelser
  - Fagforeninger
  - Arbeidsgiver
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultatet
- Forhandlingsmodulen
- Eventuelt



# Forhandlingskultur

- HTA Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk
- Lønnspolitisk plan – Retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger

## Hovedavtalen del B § 3

«Arbeidsgiver og tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.»



# Tariffoppgjør 2024

- Årets oppgjør var et hovedoppgjør, hvor det ble forhandlet om ny toårig Hovedtariffavtale 01.05.2024 - 30.04.2026.
- Forslag til ny Hovedtariffavtale er nå vedtatt av KS' medlemmer og alle arbeidstakerorganisasjonene. Resultatet kan derfor iverksettes.



# Hovedelementer sentrale forhandlinger – kapittel 4

- Resultatet i KS-området har en økonomisk ramme på 5,2% - samme ramme som frontfaget i industrien.
- Dette innebærer lønnstillegg mellom 22.000 og 37.000 kroner, avhengig av utdanningsnivå og ansiennitet.
- Ledere/fagledere/arbeidsledere i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 4,1% pr. 01.05.2024.

## Lokal pott:

- I tillegg er partene enige om å avsette 1,1% av rammen til lokale forhandlinger, med virkning fra 01.10.2024.

# Lokale forhandlinger HTA kap. 4.2.1

- Lokale tillegg med pott på 1,1% fra 01.10.2024
- Frist for gjennomføring **15.10.2024**
- Fristen for å melde inn eventuelle brudd til organisatorisk behandling er **01.11.2024**.
- Pottberegning i henhold til A-rundskriv nr. 2/2024 om tariffrevisjonen pr. 1. mai 2024 + iverksettingsrundskrivet:
  - Basert på innrapporterte data til KS' PAI-register, har KS beregnet pottens størrelse per kommune/fylkeskommune. Artikkel og oversikt over dette finnes her: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/lokale-forhandlinger-hta-kapittel-4.2.1/>
  - TBSK anbefaler at partene lokalt bruker den sentralt beregnede størrelsen på midlene. I tilfeller med vesentlige avvik mellom lokal beregning og det som framkommer av vedlegget til artikkelen, anbefales kommunen å ta kontakt med KS for å finne årsak til avvik før de lokale partene fastsetter pottens totale størrelse.
- Ingen sentrale føringer på lokal pott

# Erfaringer fra tidligere forhandlinger

## Arbeidsgivers innspill til gjennomføring:

- Videreføre strukturen med felles- og særforhandlinger
  - Felles forhandlinger på strukturelle, gruppevis og generelle tillegg
  - Særskilte forhandlinger på individuelle tillegg og forhold som går på enkeltpersoner
- Kapittel 3 og 5 forhandles samtidig
- Tidsplan for forhandlingene
- Informasjon om forhandlinger skal ikke offentliggjøres til andre enn medlemmer i forhandlingsutvalg før protokoller er signert



# Overordnet tidsplan\* (presentert i møtet 20. juni)



## Drøftingsmøter

- Uke 25 / torsdag 20. juni
- *Uke 34/35*

Lønnspolitisk drøftingsmøte

*Eventuelt lønnspolitisk drøftingsmøte ved behov*

## Krav og forslag

- Uke 35 / fredag 30. aug.

Frist for krav og forslag – alle kapitler

## Forhandlinger kapittel 3 og 5 - uke 38

- Uke 38 / mandag 16. september
- Uke 38 / tirsdag 17. og torsdag 19. september
- Uke 39 / fredag 27. september

Sende ut tilbud 1

Forhandlinger

Frist for signering protokoller

## Forhandlinger kapittel 4\* - uke 39

- Uke 39 / mandag 23. september
- Uke 39 / tirsdag, torsdag, fredag
- Uke 41 / mandag 14. oktober

Sende ut tilbud 1

Forhandlinger

Frist for signering protokoller

***\*Må gjennomføres innen 15.10.2024. Frist for å melde inn evnt. brudd til organisatorisk behandling er 01.11.2024***

**\*Tidsplan drøftes med tillitsvalgte**

# Overordnet tidsplan - Revidert etter innspill i møtet 20. juni



Grimstad

## Drøftingsmøter

- Uke 25 / torsdag 20. juni
- Uke 34 / onsdag 21. august

Lønnspolitisk drøftingsmøte

Lønnspolitisk drøftingsmøte

## Krav og forslag

- Uke 36 / tirsdag 3. september
- Uke 37 / tirsdag 10. september

Frist for krav og forslag – kap. 4

Frist for krav og forslag – kap. 3 og 5

## Forhandlinger kapittel 4\* - uke 38

- Uke 38 / mandag 16. september
- Uke 38 / tirsdag 17. og torsdag 19. september
- Uke 39 / fredag 27. september

Sende ut tilbud 1

Forhandlinger

Frist for signering protokoller

*\*Må gjennomføres innen 15.10.2024. Frist for å melde inn evnt. brudd til organisatorisk behandling er 01.11.2024*

## Forhandlinger kapittel 3 og 5 - uke 41

- Uke 41 / mandag 7. oktober
- Uke 41 / tirsdag 8. og torsdag 10. oktober
- Uke 42 / fredag 18. oktober

Sende ut tilbud 1

Forhandlinger

Frist for signering protokoller

# Forhandlingsutvalgets sammensetning

- **Forhandlingsutvalg for arbeidsgiver:**
  - Kommunedirektør - Forhandlingsleder
  - HR rådgivere og konsulent
  - Kommunalsjefer, trekkes inn ved behov
- **Fagforeningene:**
  - Forhandlingssammenslutninger
  - Evt. fullmakter
  - Lokale parter
  - Forhandlingsutvalg meldes inn til [gk.forhandlingsutvalg@grimstad.kommune.no](mailto:gk.forhandlingsutvalg@grimstad.kommune.no)

Arbeidsgiver ønsker ikke at arbeidstakere som er tillitsvalgte forhandler på vegne av seg selv.

# Hvem omfattes av forhandlingene

- Alle fast ansatte i forhandlingskapittelet
  - Organiserte
  - Uorganiserte (blir ivaretatt av arbeidsgiver)
- **Kapittel 3 og 5** pr. 30.04.2024
- **Kapittel 4** pr. 30.09.2024. *Det er likevel partene lokalt som avtaler hvilke konkrete arbeidstakere som skal gis lønnstillegg pr. 01.10.2024.*
- Forhandles ikke for vikarer og midlertidige ansatte (GK praksis: unntak for de har vært i stillingen i over ett år).



# Håndtering av «de spesielle tilfeller»:

## Omfattes

- De som har gått av med pensjon etter 30.04.24 for kap. 3 og 5, og etter 30.09.2024 for kap. 4
- De som er sykmeldte
- De som er i lønnet foreldrepermisjon

## Omfattes ikke

- Vikarer og prosjektstillinger (under ett år i stillingen)
- Nyansatte i kap 3 og 5 etter 30.04.24 (med unntak dersom det foreligger skriftlig avtale)
- Nyansatte i kap 4 etter 01.10.2024
- De som har sluttet / som ikke står i jobb når forhandlingene starter  
med unntak av pensjonister\*
- De som er i oppsigelsestid\*
- De som er i ulønnet permisjon, må vurderes individuelt etter årsak\*

\*Lagt til etter enighet i møtet 20. juni

# Virkningstidspunkt

## Kapittel 3 og 5

Arbeidsgiver foreslår virkningstidspunkt pr. **01.05.2024**.

## Kapittel 4

De sentrale parter har avtalt lokal pott med virkningstidspunkt **01.10.2024**.

# Tvisteløsning

## Kapittel 3 og 5:

- Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemd i henhold til HA del A § 6-2.

## Kap 4:

- Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten. Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

# Lokal lønnspolitikk og kriterier

**Lønnspolitisk plan** vedtatt i 2010 (KS 74/10)

- Revidert juni 2024 (ingen endringer i lønnspolitiske kriterier)

## **Mål:**

- Lokal lønnspolitikk skal bidra til at Grimstad kommune utvikler, beholder og rekrutterer medarbeidere med de kvalifikasjoner som er nødvendige for å ivareta kommunens oppgaver og ansvar.
- Lønnspolitikken skal stimulere til at medarbeiderne utvikler sine kunnskaper, holdninger og ferdigheter, og på denne måten bygge opp ny kompetanse for å møte de utfordringene kommunen blir stilt overfor.



# Lønnspolitiske kriterier

- **Generelt tillegg**
  - Generell kompensasjon for pris- og lønnsvekst
  - Generell lønnsvekst i tariffområdet
- **Strukturelle tillegg**
  - Gruppevise tillegg
  - Funksjonstillegg
  - Strukturelle endringer/skjevheter
- **Individuelle tillegg**
  - Stillingens ansvar og kompleksitet (utover normalt)
  - Innsats og resultatoppnåelse
  - Kompetanse
  - Beholde

# Forhandlingsøkonomi – kap 3 og 5

## HTA pkt 3.4.0 og pkt .5.1:

- *«Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutvikling i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder»*

# Forhandlingsøkonomi – kap. 4

## Økonomisk ramme for lønnsoppgjør 2024 HTA kap. 4

Ramme for 2024-oppgjøret i HTA kapittel 4	
Overheng til 2024	1,8 %
Anslag glidning i 2024	0,1 %
Sentrale tillegg er 1.5.2024	3,0 %
Lokal pott på 1,1 % per 1.10.2024	0,3 %
<b>Årslønnsvekstramme 2023 – 2024</b>	<b>5,2 %</b>

**Beregnet lokal pott i GK: Kr. 7 553 000**

<https://www.ks.no/fagomrader/lohn-og-tariff/hovedtariffavtalen/lokale-forhandlinger-hta-kapittel-4.2.1/>

# Kommunens økonomiske situasjon

## Oversikt samlede netto driftskostnader

(tall i kr 1000)

Kommunens samlede netto driftskostnader (sektor)	Per 30.04.2024			2024			Per 30.04.2023
	Regnskap	Budsjett	Avvik	Prognose	Budsjett	Avvik	Regnskap
Helse & omsorg	288,579	271,688	-16,893	724,839	692,939	-31,900	248,635
Oppvekst	294,952	292,886	-2,066	730,775	723,775	-7,000	226,001
Samfunn & miljø	85,451	73,978	-11,473	162,401	148,326	-14,075	78,786
Kommunikasjon, kultur og næring	31,713	32,112	399	72,109	72,159	50	26,710
Stab/støtte	11,106	10,673	-433	32,612	38,317	5,705	10,139
Fellesområder	44,588	44,219	-369	132,439	132,039	-400	39,848
Finansområdet	-558,558	-547,903	10,655	-1,809,961	-1,810,461	-500	-493,798
<b>Netto driftskostnader</b>	<b>197,831</b>	<b>177,653</b>	<b>-20,180</b>	<b>45,214</b>	<b>-2,906</b>	<b>-48,120</b>	<b>106,405</b>

# Referanser lønns- og prisvekst

- SSB prognosene anslår at veksten i konsumprisindeks (KPI) blir 3,8% i 2024
- I statsbudsjettet for 2024 ble det lagt til grunn en forventet **kommunal deflator på 4,3%**. Deflatoren er et vektet snitt av forventet lønns- og prisvekst. Lønnsveksten var beregnet til 4,9 % og prisveksten var forventet å bli på 3,4 %. I RNB har regjeringen holdt deflatoren på 4,3 %, men lønnsveksten er nå beregnet til 5,2 % og prisveksten var forventet å bli på 3,0 %. Lønnsanslaget er økt fra nasjonalt anslag lønnsoppgjør 2024 (frontfagsmodellen) er nå 5,2% mot 4,9% som ble anslått i statsbudsjettet høsten 2023.

# Forhandlingsøkonomi

- Arbeidsgiver har mottatt begninger fra KS – nøkkeltall for Grimstad kommune; en konvertering av forhandlingsøkonomien for kapitel 5 og 3
- Det har vært vanlig prosedyre i Grimstad kommune å følge konverteringstallene som følger kapitel 4 eller frontfaget når rammene for forhandlingene for disse to kapitlene settes.

## Nøkkeltall for GK - kapittel 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3

Årslønnsvekstramme 2024	
Årslønnsvekst, om man følger frontfaget	<b>5,2 %</b>
- overheng til 2024	2,4 %
- anslag glidning i 2024 (her er anslag fra kap. 4 satt inn. Andre anslag kan brukes)	0,1 %
= rest å forhandle om gitt fastsatt ramme dersom tillegg gis per 1. januar 2024	2,7 %
= rest å forhandle om gitt fastsatt ramme dersom tillegg gis per 1. mai 2024	<b>4,0 %</b>

# Nøkkeltall for GK - kapittel 3.4.1

Årslønnsvekstramme 2024	
Årslønnsvekst, om man følger frontfaget	<b>5,2 %</b>
- overheng til 2024	2,0 %
- anslag glidning i 2024 (her er anslag fra kap. 4 satt inn. Andre anslag kan brukes)	0,1 %
= rest å forhandle om gitt fastsatt ramme dersom tillegg gis per 1. januar 2024	3,1 %
= rest å forhandle om gitt fastsatt ramme dersom tillegg gis per 1. mai 2024	<b>4,6 %</b>



## Nøkkeltall for GK - kapittel 3.4.2

Årslønnsvekstramme 2024	
Årslønnsvekst, om man følger frontfaget	<b>5,2 %</b>
- overheng til 2024	2,4 %
- anslag glidning i 2024 (her er anslag fra kap. 4 satt inn. Andre anslag kan brukes)	0,1 %
= rest å forhandle om gitt fastsatt ramme dersom tillegg gis per 1. januar 2024	2,7 %
= rest å forhandle om gitt fastsatt ramme dersom tillegg gis per 1. mai 2024	<b>4,0 %</b>

## Nøkkeltall for GK - kapittel 3.4.3

Årslønnsvekstramme 2024	
Årslønnsvekst, om man følger frontfaget	<b>5,2 %</b>
- overheng til 2024	2,2 %
- anslag glidning i 2024 (her er anslag fra kap. 4 satt inn. Andre anslag kan brukes)	0,1 %
= rest å forhandle om gitt fastsatt ramme dersom tillegg gis per 1. januar 2024	2,9 %
= rest å forhandle om gitt fastsatt ramme dersom tillegg gis per 1. mai 2024	<b>4,4 %</b>

# Nøkkeltall for GK - kapittel 5

Årslønnsvekstramme 2024	
Årslønnsvekst, om man følger frontfaget	<b>5,2 %</b>
- overheng til 2024	2,1 %
- anslag glidning i 2024 (her er anslag fra kap. 4 satt inn. Andre anslag kan brukes)	0,1 %
= rest å forhandle om gitt fastsatt ramme dersom tillegg gis per 1. januar 2024	3,0 %
= rest å forhandle om gitt fastsatt ramme dersom tillegg gis per 1. mai 2024	<b>4,5 %</b>

# Lønnsstatistikk (KS-statistikkpakke)

**Tabell 1**

**Lønnsutvikling for fast- og timelønte hoved- og bistillinger i Grimstad kommune.**

Tall pr. 1.12.2022 og 1.12.2023 basert på KS' PAI-register.

Kjønn	Månedsofortjeneste 2023	Grunnlønn 2023	Endring i månedsofortjeneste 2022-2023	Endring i grunnlønn 2022-2023	Ansatte 2023	Årsverk 2023	Endring i årsverk 2022-2023
Kvinner og menn	50.836	47.472	5,5%	5,7%	1.735	1.440	6,8%
Kvinner	50.490	47.209	5,7%	6,1%	1.300	1.070	5,3%
Menn	51.840	48.234	4,8%	4,2%	435	370	11,5%

**Tabell 1**

**Lønnsutvikling for fast- og timelønte hoved- og bistillinger i Grimstad kommune.**

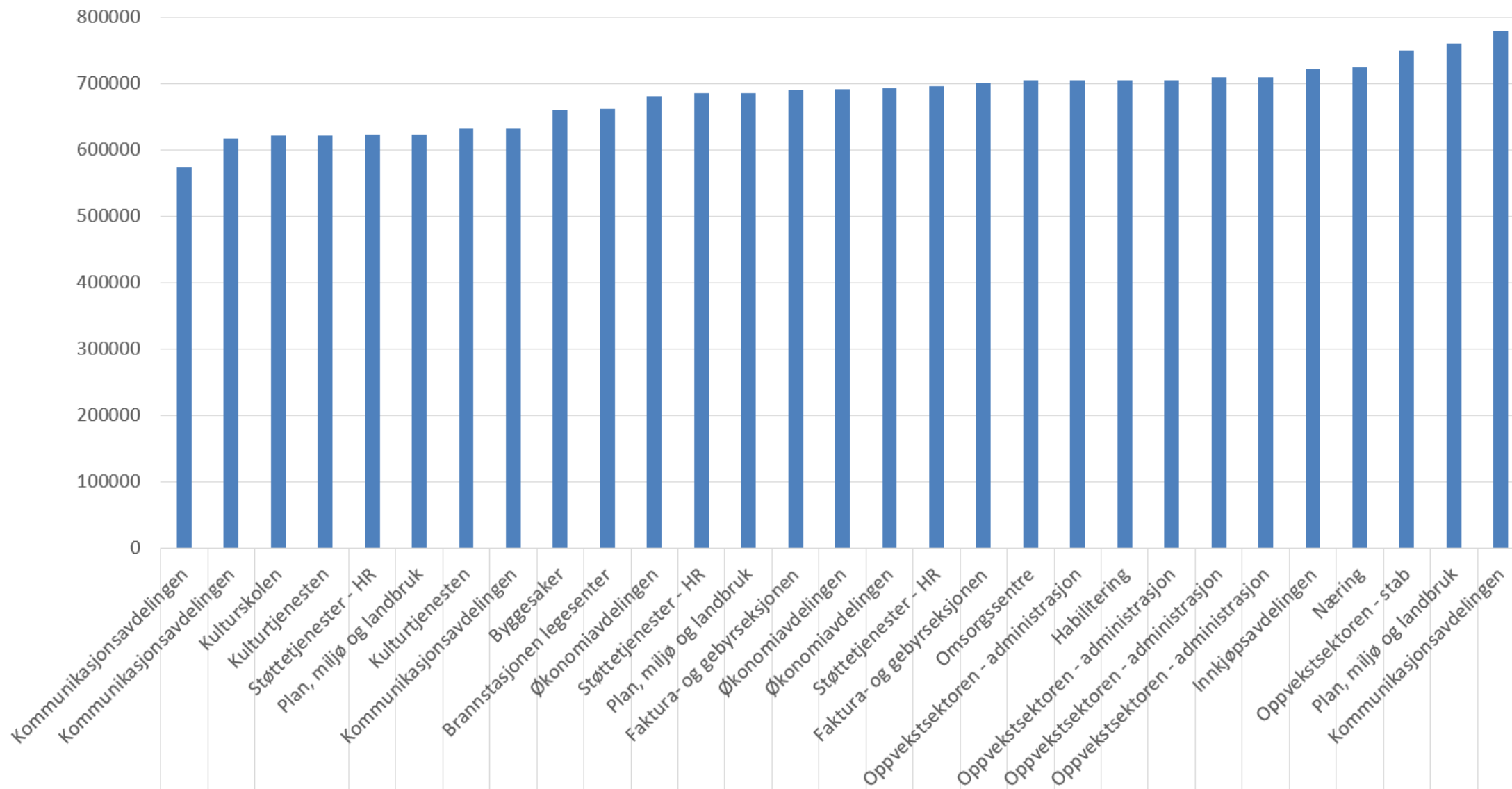
Tall pr. 1.12.2021 og 1.12.2022 basert på KS' PAI-register.

Kjønn	Månedsofortjeneste 2022	Grunnlønn 2022	Endring i månedsofortjeneste 2021-2022	Endring i grunnlønn 2021-2022	Ansatte 2022	Årsverk 2022	Endring i årsverk 2021-2022
Kvinner og menn	48.181	44.930	3,1%	2,8%	1.666	1.348	4,3%
Kvinner	47.755	44.480	3,2%	3,1%	1.274	1.016	4,3%
Menn	49.487	46.307	2,6%	2,2%	392	332	4,3%

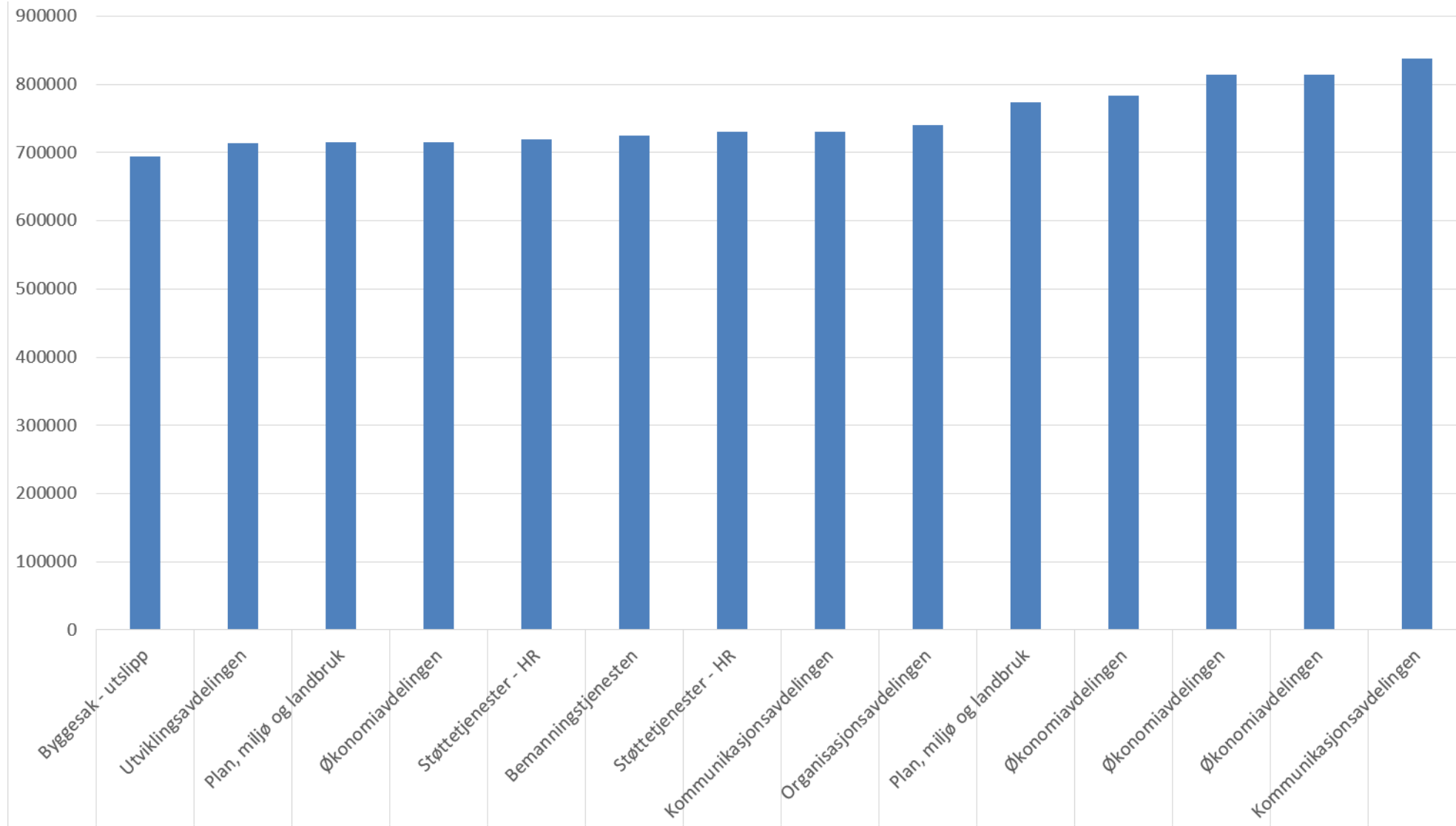
# Rådgivere årslønn pr. 30.04.24



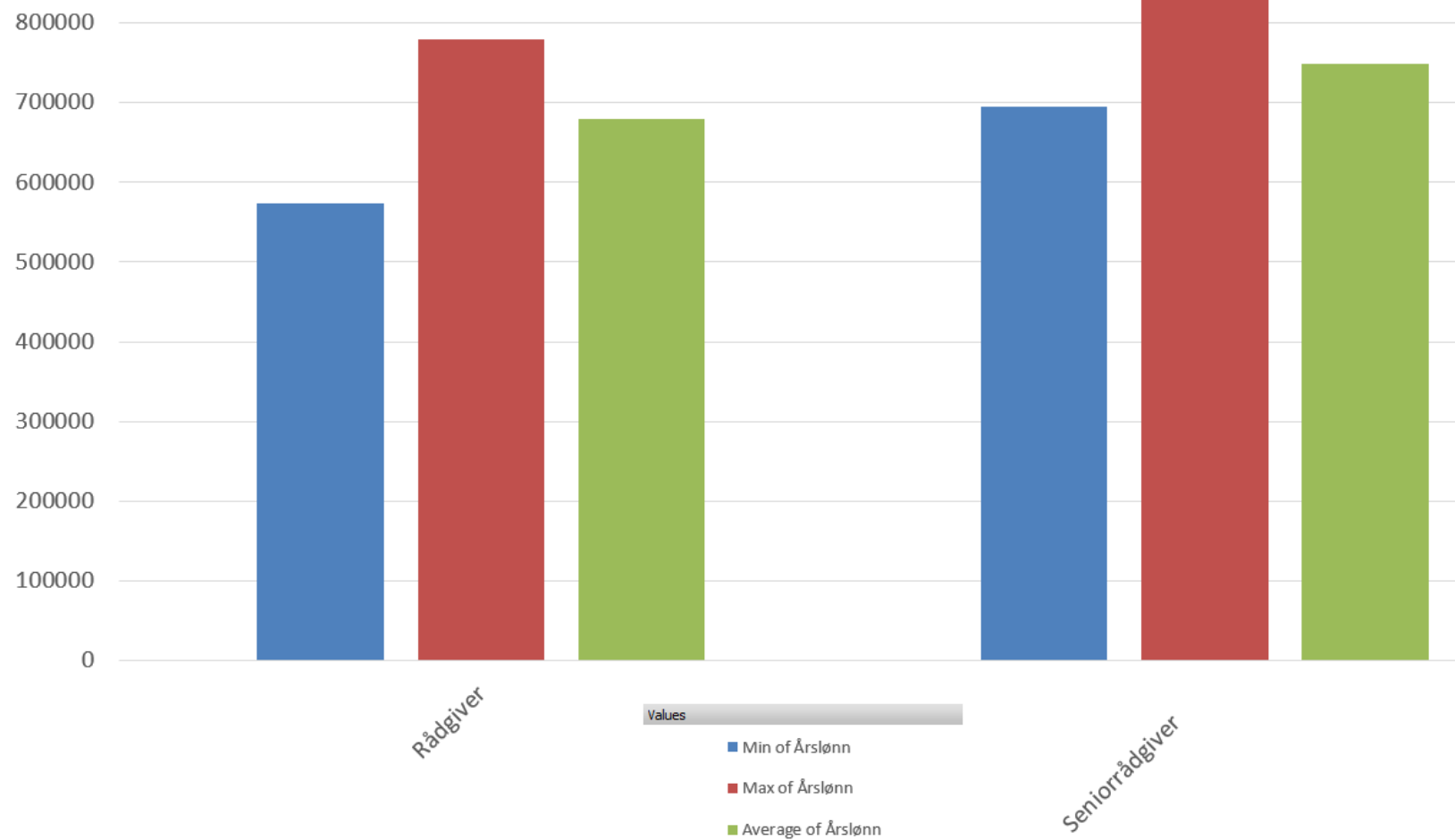
Grimstad



# Spesial-/seniorrådgivere pr. 30.04.2024

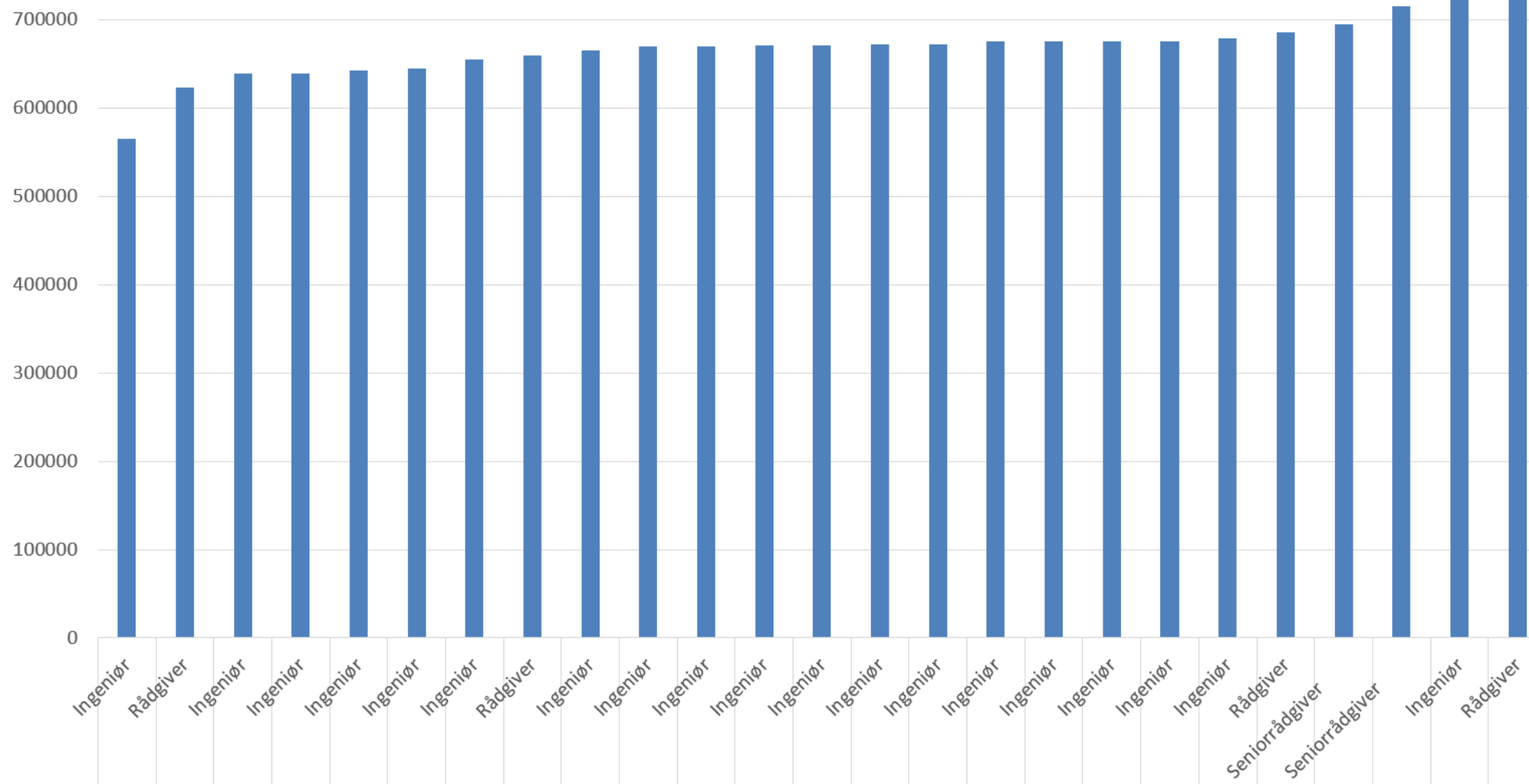


# Lønnspredning rådgiverstillinger kap. 5 pr. 30.04.2024





# Ingeniør, rådgiver og seniorrådgiver - Samfunn og miljø pr. 30.04.2024

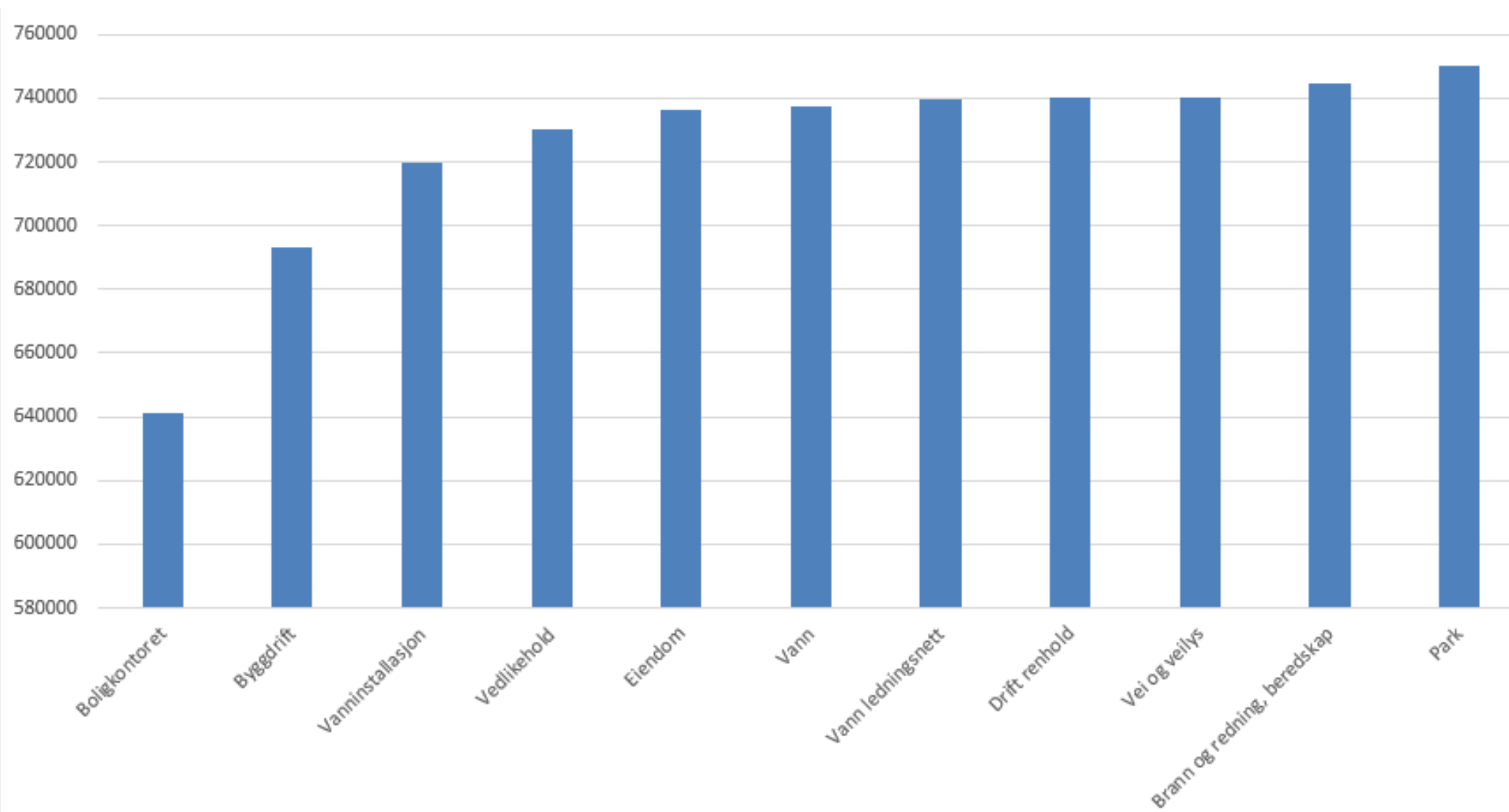




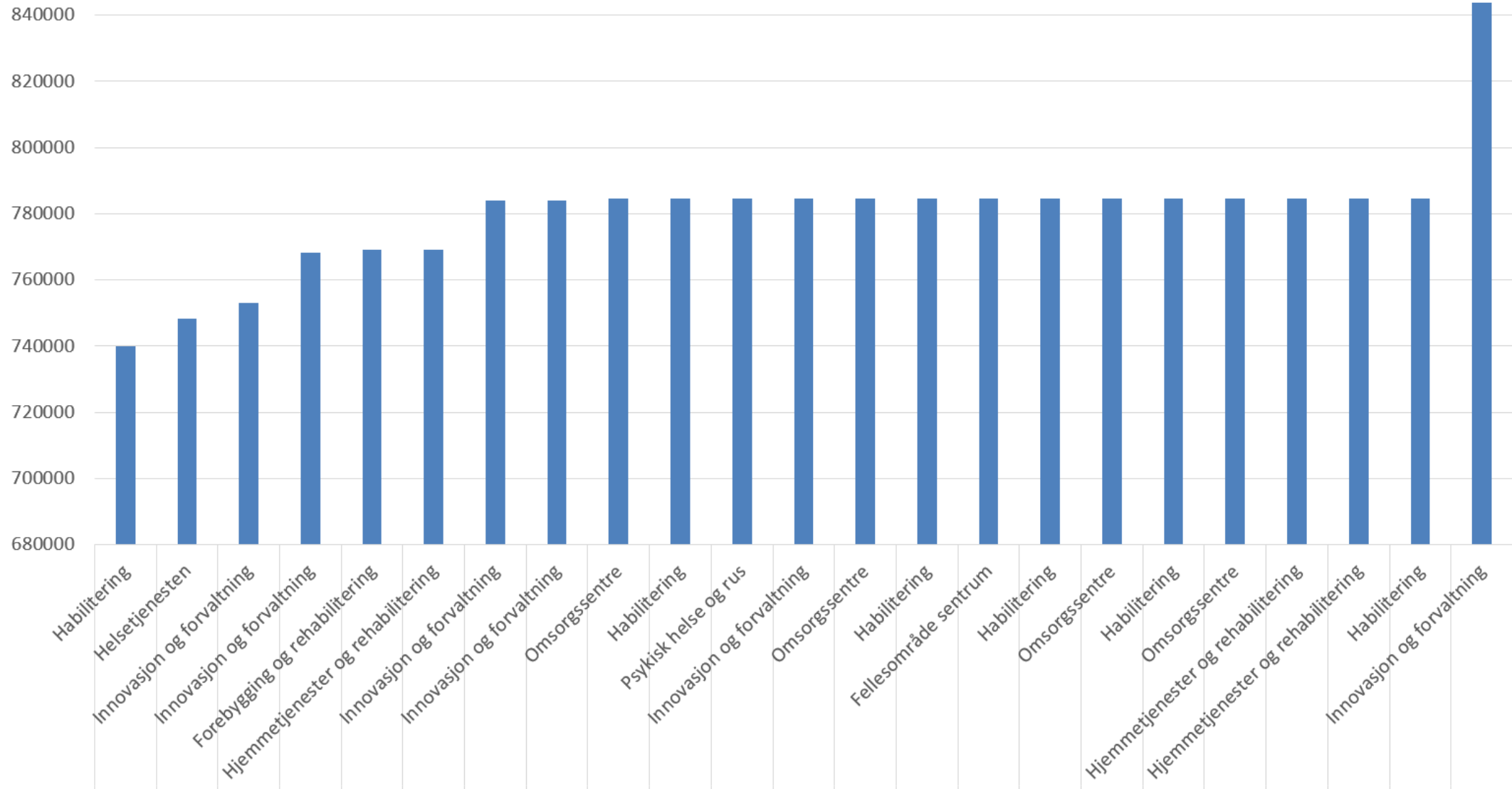




# Fagledere samfunn og miljø pr. 30.04.24

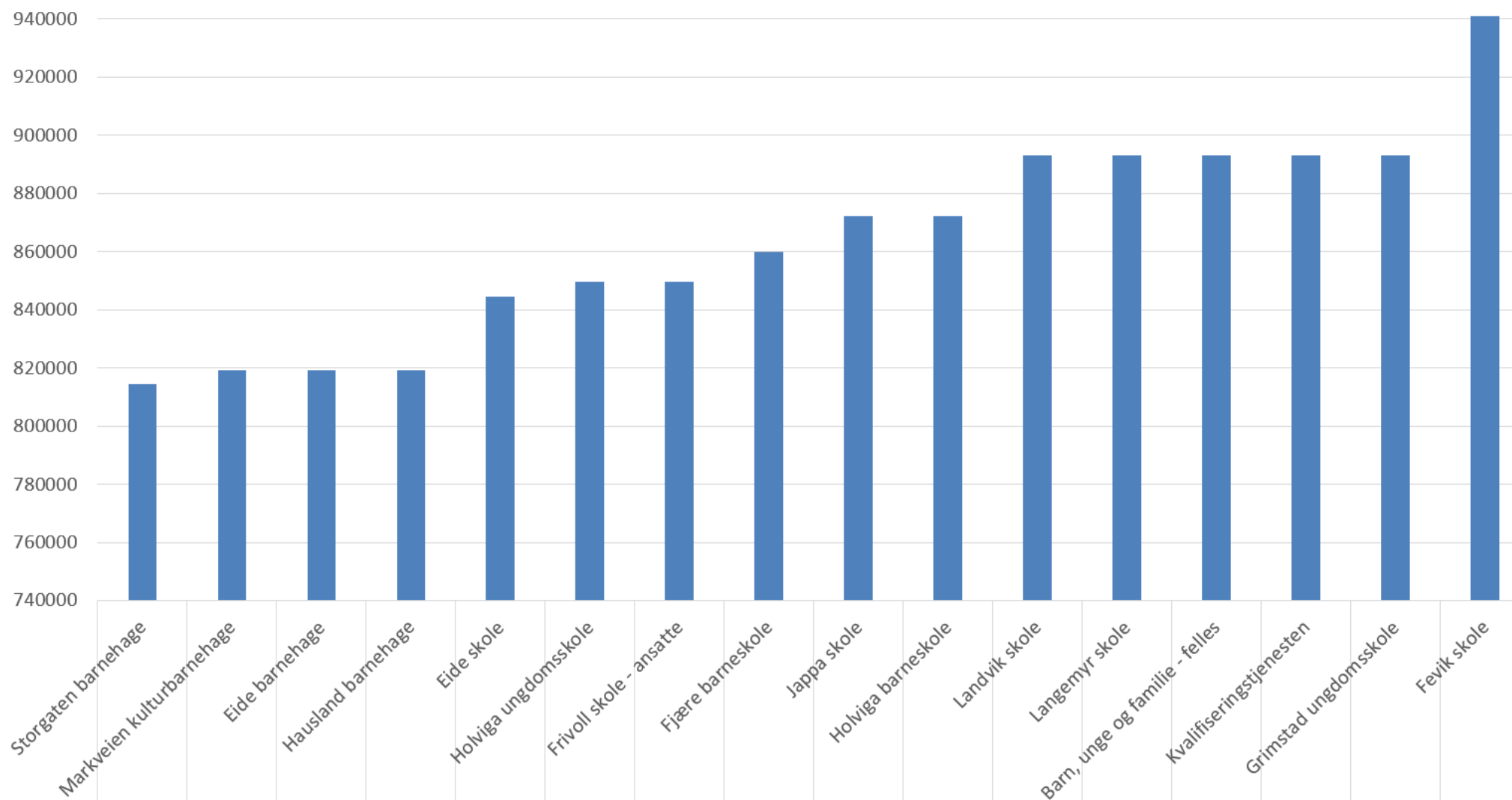


# Avdelingsledere Helse og omsorg pr. 30.04.24

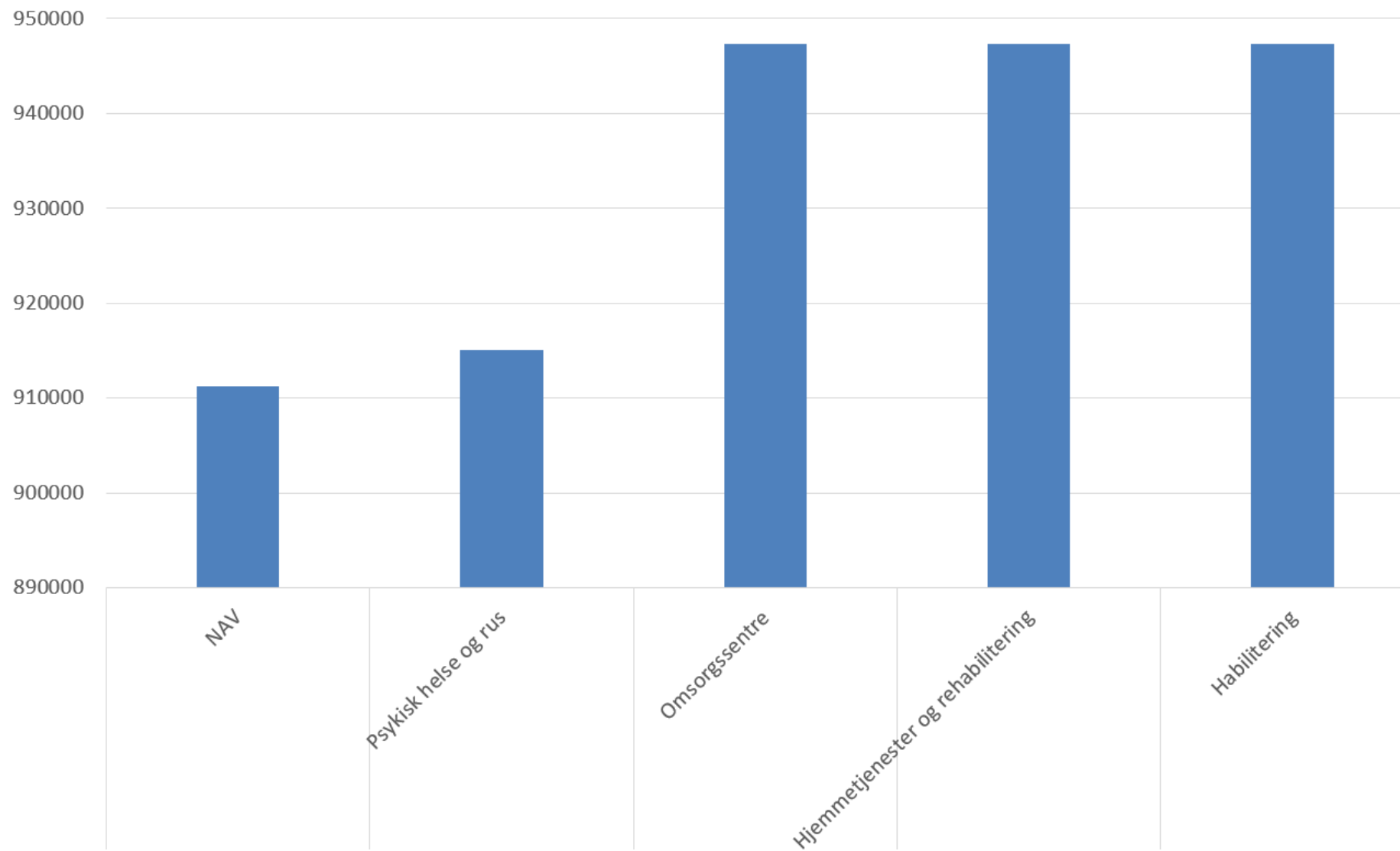




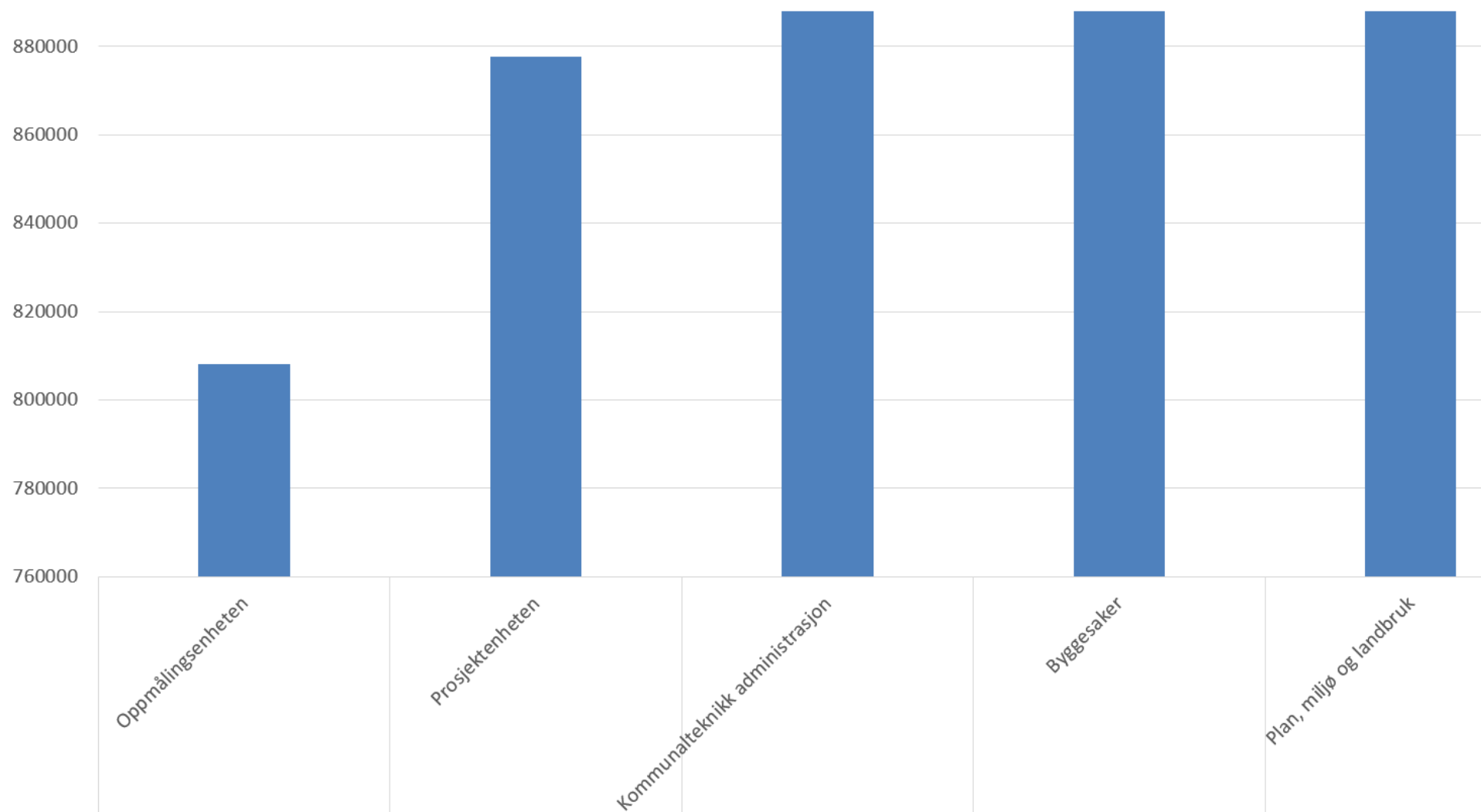
# Enhetsledere Oppvekst pr. 30.04.24



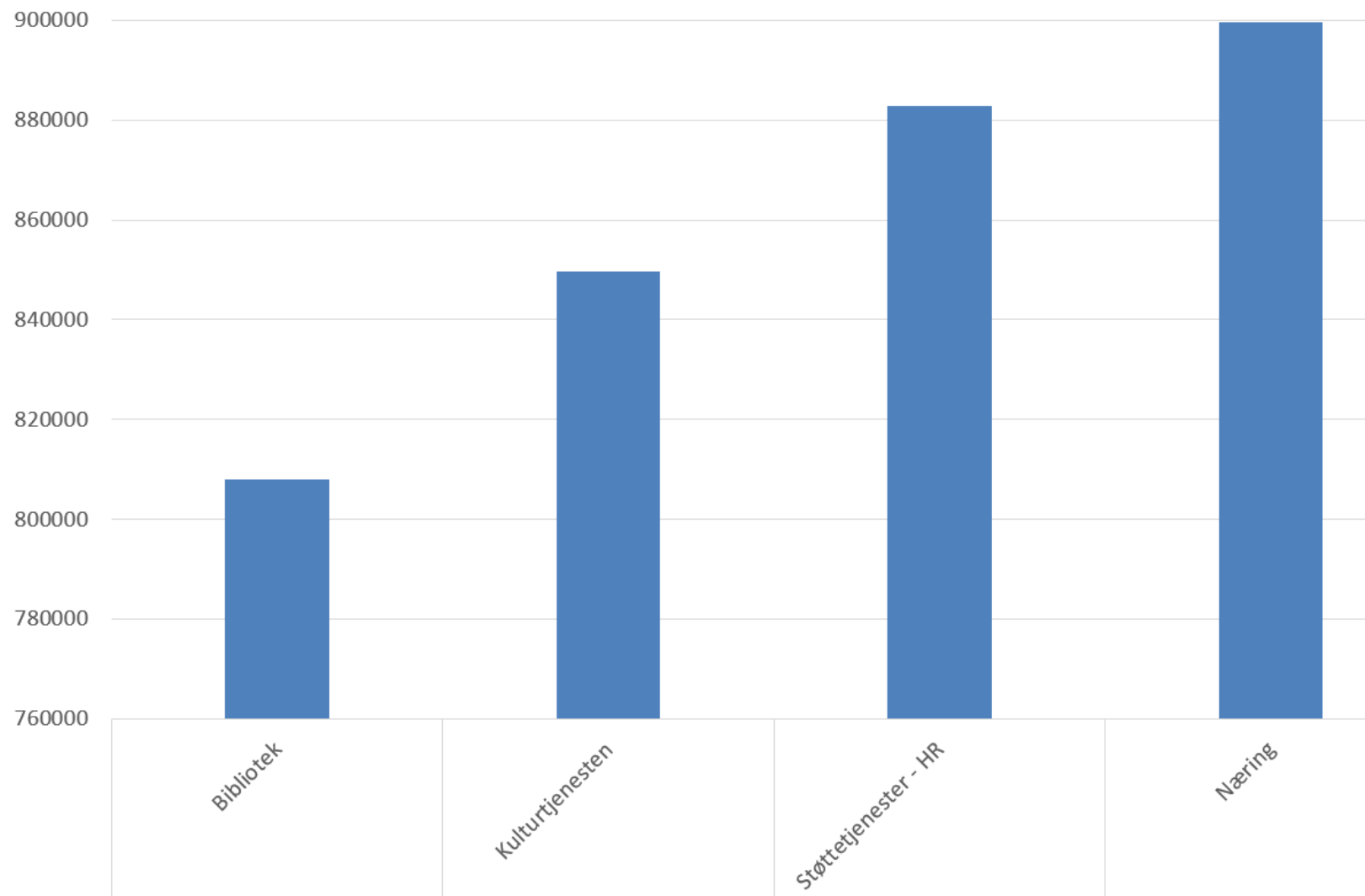
# Enhetsledere Helse og omsorg pr. 30.04.24



# Enhetsledere Samfunn og miljø pr. 30.04.24



# Enhetsledere støttetjenester pr. 30.04.24



# **Kap. 3 og 5**

## **Lokale prioriteringer og begrunnelser**





# Kap. 3, 4 og 5

## Fagforeningenes prioritering/begrunnelse?

Hva vil være deres prioriteringer:

- Generelle tillegg
- Struktur tillegg
- Individuelle tillegg

# Kap. 3 , 4 og 5

## Arbeidsgivers prioritering

- Generelle tillegg
- Struktur tillegg
- Individuelle tillegg

# Kap. 4

## Lokale prioriteringer og begrunnelser



# Kap. 4

## Fagforeningenes prioritering/begrunnelse?

Hva vil være deres prioriteringer:



Grimstad

# **Kap. 4**

## **Arbeidsgivers prioritering**

# Forhandlingsmodul

- IKT Agder har utarbeidet en ny forhandlingsmodul i PowerBI (nytt i år) som arbeidsverktøy for de lokale forhandlingene, og vil mest sannsynlig benyttes av forhandlingsutvalget, samt innmelding av krav fra foreningene, og forslag fra lederne. Denne modulen er ikke åpen før ut i august. IKT Agder vil sette opp egen opplæring, foreløpig for rundt uke 34 / 21. 22. august. Det vil også bli sendt ut opplæringsmateriell/bruksanvisning.
- Det har blitt gitt tilgang i Innsikt for medlemskontroll i løpet av uke 17. Frist for medlemskontroll er 30.06.2024. Ved mangler – send inn til lønn.
- Gi beskjed til [gk.forhandlingsutvalg@grimstad.kommune.no](mailto:gk.forhandlingsutvalg@grimstad.kommune.no) dersom du ikke har tilgang til modulen (etter den åpner i august), eller du trenger veiledning etter opplæringen er gjennomført.

# Informasjon om forhandlingsresultatene

- Informasjon er offentlig etter at alle protokoller er underskrevet
- Viktig at organisasjoner ikke diskuterer forhandlingene med medlemmer underveis
- Enhetsleder skal informere sine medarbeidere om resultatet for den enkelte
- Enhetsleder skal ikke formidle informasjon om andre medarbeideres lønn
- Organisasjonene skal også kun formidle lønnsinformasjon til det enkelte medlem om vedkommendes nye lønn



Grimstad



Grimstad