

Tariff og lønnsforhandlinger

FYK 05/25 TV FAS/PPT
19.-20.02.25



Hovedtariffavtalen

- Stillingskoder
- Lønnsdannelse
- Lønnapitteltilhørighet

Relevante stillingskoder i KS

(hentet fra vedlegg 1 i HTA)

Kapittel 4

- **7249** Pedagogisk psykologisk rådgiver (Garantilønn basert på studiepoeng)
- **7522** Spesialpedagog / Logoped
- **7712** Logoped med mastergrad (stilling med krav om mastergrad)
- **7534** Sosionom
- For øvrig kan det brukes flere stillingskoder med utgangspkt . i - 3 års UH: 7732, 4 års UH: 7710, 5 års UH: 7730, Mastergrad: 7712

Kapittel 5

- **8530** Pedagogisk psykologisk rådgiver og andre rådgivere med høyere akademisk utdanning (karriererådgivere, oppfølgingstjenesten etc.)

Lønnsdannelsen i de ulike kapitlene i HTA KS

Kapittel 4

- Sentrale forhandlinger av garantilønnsnivåer, evt. avsatt pott til lokale forhandlinger. Viktig med forhandling av lønn ved tilsetting.

Kapittel 5

- Kun lokal lønnsdannelse , HTV forhandler med kommunens representanter. Viktig med lønnskrav ved tilsetting. Startlønn kan fort bli en begrensning for senere lønnsutvikling.

Forhandlinger

- Hovedtariffavtalen ("spilleregler")
- Lokal lønnspolitikk
- 3.2.1-møte (lønnspolitisk drøftingsmøte)
- Utdanningsforbundets lønnspolitikk
- Krav fra medlemmer

Innledende merknader

Kap. 4

- Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
- Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12.
- Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

Kap. 5

- Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.
- Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
- Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Kap. 4

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser inneholder de ulike stillingsgruppernes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

Kap. 5

Lokale forhandlinger

Ingen sentral lønnsdannelse

Ingen ansiennitetstige

Lokale forhandlinger

Kap. 4

HTA 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 slutført. 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.

Kap. 5

HTA 5.1

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

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

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Andre bestemmelser

Kap. 4

HTA 4.2.2 –Særskilte forhandlinger

- Det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning. Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

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

4.2.4 Kompetanse

- Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Kap. 5

HTA 5.2 Annen lønnsregulering

- Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt 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. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

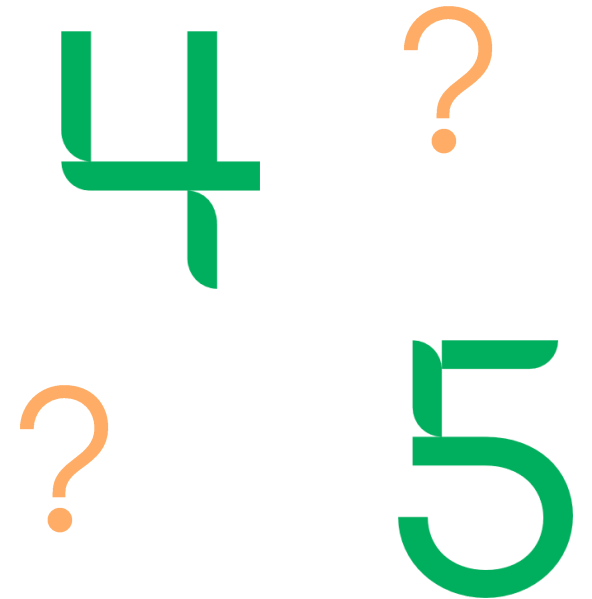
HTA 5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

- Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppgjør 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

Kapittel 4 eller kapittel 5?

Skifte av kapitteltilhørighet reguleres i Hovedtariffavtalen kapittel 3.1:

« *Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnskapittel i tariffperioden, jf. dog punkt 3.4.0 nr. 3. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars og arbeidsområde eller ved tilsetting i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon* »



Lokal lønnspolitikk

Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- 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.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Kjenner du til
din kommunes
lokale
lønnspolitikk?