

# Forhandlingskurs Kap. 3 og 5.

FYK 1025

17.03.25



08.30	Kaffe/te rundstykker
09.00- 09.50	Tariff 2025
09.50- 10.00	Pause
10.00-10.50	Forhandlinger i kap. 3 og 5
10.50-11.00	Pause
11.00-11.45	Forhandlinger i kap. 3 og 5
11.45-12.30	Lunsj
12.30-13.20	Forhandlinger i kap. 3 og 5
13.20-13.30	Pause
13.30-14.15	Bruk av regnearket
14.15-14.25	Pause
14.25-15.00	Bruk av regnearket

# Tema

- Tariff 2025 (Sjur)
  - Forhandlingsordningen (Siri)
  - Lønnspolitisk plan (Siri)
  - Retningslinjer for god forhandlingsskikk (Knut Olav)
  - 3.2.1-møter (Knut Olav)
  - Forhandlinger etter kap. 3.4 (Siri)
  - Forhandlinger etter kap. 5 (Siri)
  - Protokoll (Sjur)
  - Avtale eller brudd? (Knut Olav)
- 
- Praktisk arbeid med regneark (Linda)



# Tema

- Tariff 2025
- Forhandlingsordningen
- Lønnspolitisk plan
- Retningslinjer for god forhandlingsskikk
- 3.2.1-møter
- Forhandlinger etter kap. 3.4
- Forhandlinger etter kap. 5
- Protokoll
- Avtale eller brudd?
- Praktisk arbeid med regneark



# Lunsj

"Ikke bare kål og sånt men hele salaten" eller pasta bolognese.



# Lønnsoppgjøret 2025

aaaa



# Tilbakeblikk Tariffoppgjøret 2024 KS

Kom et halvt døgn på  
overtid frem til en  
forhandlingsløsning:

Økonomisk ramme  
årslønnsvekst 5,2%

Beregnet prisvekst 2024  
4,1% - Reallønnsvekst for  
våre grupper og et tillegg  
på 22.000 til 37.000 kr.

Pluss lokal forhandlinger  
1,1% fra 1. oktober 2024.

# Unios krav om utredning av egen HTA/kapittel for undervisningspersonale

- For å møte Unios krav om utredning av egen HTA eller et eget kapittel for undervisningspersonalet i skoleverket ble det avtalt å videreføre det partssammensatte utvalget for sentrale lønns- og stillingsbestemmelser som ble nedsatt i 2022.
- Utvalget skal «vurdere nye lønnsmodeller for stillingsgrupper i kap. 4, herunder undervisningspersonalet».



# Uravstemming 2024

- Forhandlingsresultatet ble sendt til uravstemningen til våre medlemmer i KS-tariffområde kommune. Et klart flertall stemte for å godta årets lønnsoppgjør i Unio kommune.
- 81,4 prosent av medlemmene som stemte, sa ja til det fremforhandlede resultatet.
- 18,6 prosent av medlemmene som stemte, sa nei.
- Det var 27.255 medlemmer som avga stemme i uravstemningen. Det utgjør 28,2 prosent av medlemsmassen i KS.
- 22.194 medlemmer stemte ja, 5061 nei.

Her sitter de og uravstemmer



# Resultat av forhandlinger og mekling i Staten.

- En samlet arbeidstakerside brøt 30. april forhandlingene med Staten og oppgjøret gikk til mekling. Meklingen resulterte i enighet mellom staten og LO Stat og YS Stat.
- Akademikerne og Unio kom derimot ikke til enighet med staten og gikk ut i streik 24.mai 2024. Etter 12 dager i streik endte Unio i tvungen lønnsnemnd 5.jun 2024. (Akademikernes streik ble stoppet med tvungen lønnsnemnd 2.juni).
- Unio streiket for at utdanning skal lønne seg — også i staten. Statlige virksomheter har problemer med å beholde og rekruttere akademisk kompetanse som er nødvendig for at staten skal kunne tilby innbyggerne de tjenestene de trenger.

Flotte folk i demonstrasjonstog



# Bakgrunn for streiken i staten

- Staten er lønnsledende for ansatte med korte utdanninger, men på jumboplass for ansatte med høyere utdanning. Dette var bakgrunnen for at Unio i 2022 inngikk en ny tariffavtale sammen med Akademikerne.
- Målet med den nye avtalen for å få et handlingsrom og sikre en bedre lønnsutvikling for utdanningsgruppene.
- Etter to års virketid ønsket Staten å skrote denne avtalen og få Unio og Akademikerne over på samme avtale som LO.
- Dette kunne ikke Unio og Akademikerne akseptere. Stortinget vedtok 18.juni 2024 lovproposisjon om bruk av tvungen lønnsnemnd.

Flotte folk dette også!



# Rikslønnsnemndas kjennelse

- Rikslønnsnemnda ønsket å se sakene i sammenheng. Akademikerne og Unios saker ble behandlet i Rikslønnsnemnda 7. november, mens LO stats frivillige nemnd ble behandlet 15. November.
- Rikslønnsnemndas kjennelse ga Akademikerne og Unio medhold og videreførte den eksisterende avtalen fram til hovedoppgjøret i 2026. LO ble dømt inn på avtalen YS stat hadde akseptert, en avtale de selv hadde forkastet.



# PBL

- Partene kom frem til en forhandlingsløsning som ga en økonomisk ramme på 5.2 prosent. For våre medlemmer betyr det er sentralt tillegg på mellom 20.700 og 30 300 kroner fra 1.mai 2024, mens styrerne får et tillegg på 30.400 til 34.900 kroner.
- Den økonomiske rammen sikrer reallønnsvekst til alle og gir en prioritering av barnehagelærere med lengst ansiennitet.
- Utdanningsforbundet krevde at barnehagelærere med master skulle sikres en bedre økonomisk uttelling enn det de har i PBL i dag. Det fikk vi dessverre ikke gjennomslag for.
- 85,1 prosent av medlemmene som stemte, sa ja til det fremforhandlede resultatet.
- 14,9 prosent av medlemmene som stemte, sa nei.

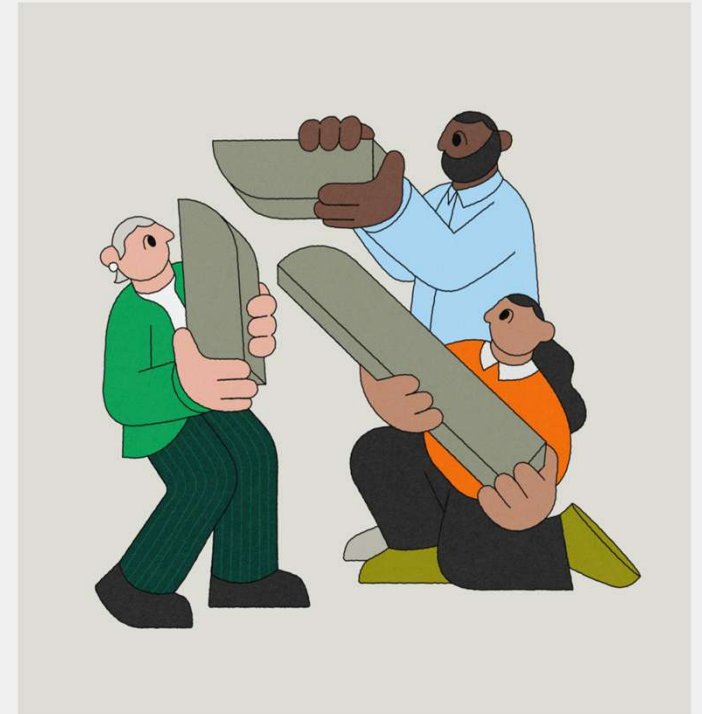
# FUS

- Mandag 16. september ble hovedoppgjøret for 2024 ferdigforhandlet for våre medlemmer i tariffområdet FUS.
- Utdanningsforbundet forhandlet sammen med fagforbundet og Delta. Partene fikk på plass AFP med virkning fra 01.03.24.
- Det økonomiske resultatet ble på linje med oppgjøret i tariffområdet PBL, med generelle tillegg på minimum 18.000 kr

Partene ble enige om at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at barnehagene vektlegger målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine ansatte gjennom interne og/eller eksterne tilbud, herunder arbeidsplassbasert opplæring.

# Mellomoppgjør

Kun om lønn denne  
gangen



# Noen forutsetninger



Sykelønnen er ute av IA-avtalen og trepartssamarbeidet. Ligger nå hos Stortinget.

De fleste politiske partiene har fredet sykelønnen ut neste periode.

TBU: 2,5% reallønnsvekst i 2024

TBU: Samlet lønnsvekst 5,3% - samtidig viser nasjonalregnskapet at hele lønnsveksten i Norge var på 5,7%.

Privat sektor trekker lønnsveksten opp





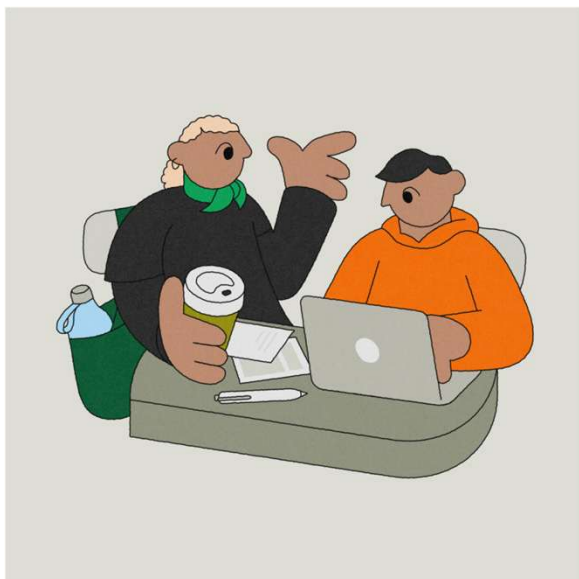
Offentlig sektor henger etter — og spesielt i Staten i 2024.

Kun varehandel og industri av private virksomheter er med i beregningsgrunnlaget til TBU

Finansnæringen og oljearbeiderne ligger utenfor. De sektorene som går godt har blitt løftet ut.

1,1 millioner årsverk ligger utenfor TBUs beregningsgrunnlag. Offentlig sektor sliter med å henge med.

# Grunnlag for et godt oppgjør



2024

Lærerne fikk en lønnsvekst på 5,6%

Frontfaget fikk 5,3%.

Men 0,4 av de 5,6 skyltes endringer i arbeidsstokkens sammensetning (Nye lærere med master).

De som satte rammen (industrien) kom ut med 6,1%.

Full fart i industrien, selger i \$ og Euro har utgifter i NOK.

Lønnsandelen i industrien har sunket fra 85% til 72% (Kilde: Representantskapet LO). Større del av utgiftene går til eierne.

ARBEIDSLIV, FORSIDE, LØNNSOPPGJØRET 2025, TARIFF, TBU, UNIO, UNIO KA, UNIO KOMMUNE, UNIO OSLO KOMMUNE, UNIO SPEKTER, UNIO STAT, UNIO VIRKE, UNIO-STUDENTENE

## Tariffpolitisk uttalelse 2025 er vedtatt

Publisert 11. mars 2025 av Hedvig Bjørgum



Tariffpolitisk uttalelse er vedtatt av Unio-styret. Oppgjøret i 2025 må gi Unios grupper solid reallønnsvekst. Foto: Norges Bank

Styret i Unio vedtok tariffpolitisk uttalelse i dag. Lønnsoppgjøret i 2025 må gi Unios grupper solid reallønnsvekst.

Det er avgjørende at innbyggerne får de offentlige velferdstjenestene de har krav på.

Også privat sektor er avhengig av et bredt offentlig utdannings-, helse- og omsorgstilbud, og et politi med høy kompetanse og tillit, men offentlige arbeidsgivere sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning.

Dette påvirker både kvaliteten på og tilgangen til offentlige velferdstjenester som helse, utdanning, politi, forskning, mv.

Lønnsoppgjørene må brukes til å redusere rekrutteringsutfordringene i offentlig sektor.

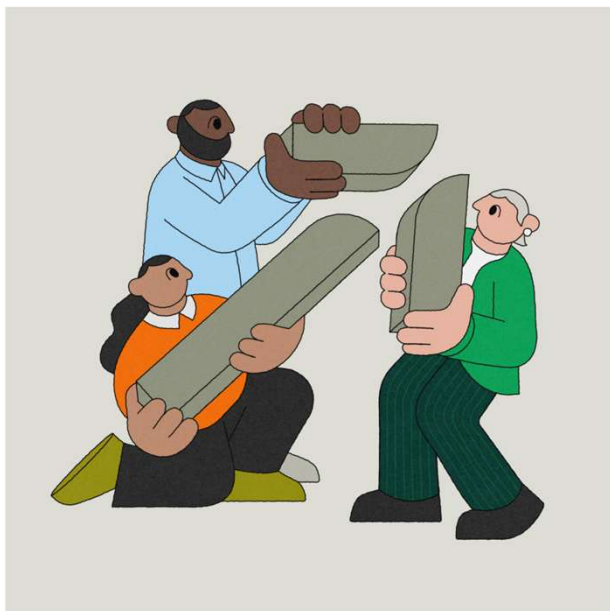
Da er det helt avgjørende at vi kommer ut av oppgjøret med et resultat som reduserer lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.

[Les tariffpolitisk uttalelse her](#)

### Unios overordnede føringer:

- Tariffoppgjøret må sikre Unios medlemmer solid reallønnsvekst.
- Tariffoppgjøret må redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.
- Tariffoppgjøret må bidra til å styrke den sivile beredskapen. Da må offentlig sektor, som privat sektor, kunne bruke lønn for å rekruttere og beholde ansatte med nødvendig utdanning og kompetanse.

# Grunnlag for et godt lønnsoppgjør



Frontfaget legger rammen

Evner frontfaget å hente kompetanse der den trengs? Jfr Rørvik og sykepleiere

Allokering av arbeidskraft

Gode oppgjør de to siste år (godt nok)

De relative forskjellene er der. De er for store i utdanningsgruppene, sett fra UNIOs side



Grunn til å være optimistiske

Reallønnsvekst

Lønn skal brukes både til å rekruttere og til å beholde arbeidskraft.

Tror de største utfordringene kommer i staten

Et godt oppgjør bør ikke påvirke renta — her er det helt andre ting som vil være avgjørende (handelskrig mm)

(Kilde TBU)

	KS kap 4	
Overheng	2,30 %	
Glidning	0,20 %	
Disponert	2,50 %	
Prognose		
lønnsvekst	4,30 %	
Ti disposisjon	1,80 %	

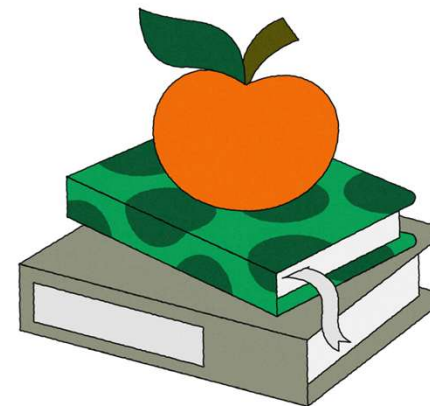
# Del A Forhandlingsordningen

- § 4.7 Lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 og 5.
- Lønnsforhandlinger med hjemmel i forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune og den enkelte arbeidstakerorganisasjonens eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd.
- Kan føre forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen.
- Oppnås ikke enighet, angir forhandlingshjemlene tvisteløsning.



# Lokal lønnspolitikk

- Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.
- Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/ fylkeskommunens/ virksomhetens mål.
- Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

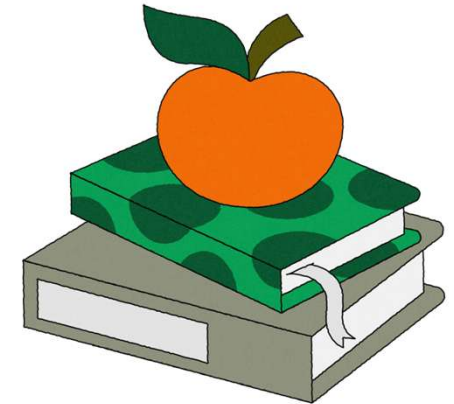




Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lønns- politikken skal bl.a. bidra til å:

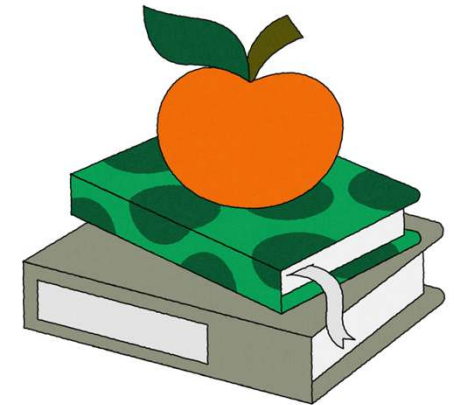
- motivere til kompetanseutvikling
  - motivere til mer heltid
  - beholde, utvikle og rekruttere
  - sikre kvalitativt gode tjenester
  - fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
  - fremme bærekraftig bruk av kompetanse
- 
- Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillings- grupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.





Den lokale lønnspolitikken skal:

- 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.
- 
- Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.



# Erfaringsdeling

- Når ble lønnspolitisk plan revidert?
- Hvor godt kjent er den i kommunen/fylkeskommunen?
- Er det enighet om kriteriene?
- Har dere årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjon og fremtidige kompetansebehov?

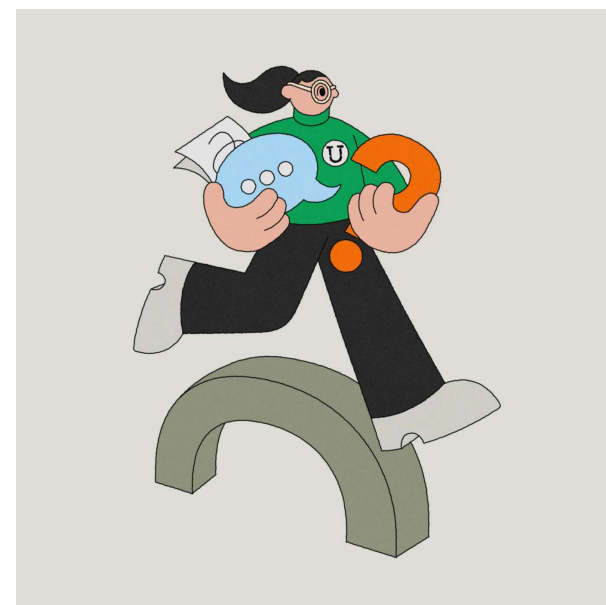


# Retningslinjer for god forhandlingsskikk



# Vedlegg 3 i hovedtariffavtalen definerer god forhandlingsskikk

- Med utgangspunkt i vedlegg 3 utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger
- Hensikten er å sikre gode prosesser og reelle forhandlinger  
→ partene skal erfare å være likeverdige parter
- Evalueringer fra tidligere forhandlingsrunder brukes aktivt til forbedringer
- Viktig del av god forhandlingsskikk er et godt gjennomført 3.2.1-møte hvor alle nødvendige punkter tas opp og drøftes og at man videre i forhandlingsløpet erfarer at det som avtales også følges i praksis
- Møtet holdes så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud
- Det skrives referat fra 3.2.1 møtet og referatet godkjennes av alle involverte parter. Det må fremgå av referatet om det foreligger enighet.



## 3.2.1 møte - lønnspolitiske drøftinger - forhandlinger om forhandlingene

- De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene.
- Med mindre partene avtaler noe annet, avholdes også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.
- Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 3) og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.  
Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.
- Det kan i noen sammenhenger være nyttig med et forberedende 3.2.1 møte.



## 3.2.1.-møter

Som et minimum skal 3.2.1-møtet inneholde:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingsforløp/ fremdriftsplan
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder hvordan lønnsfastsettelsen for uorganiserte skal skje
- Lokal lønnspolitikk og kriterier, det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter
- Arbeidsgiver legger frem statistikk og lønnsopplysninger bl.a fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater



# Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

- 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.
- Deling av lønnsopplysninger må skje innenfor rammene av personopplysningsloven.
- Ved forhandlinger etter 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført. Ved disse forhandlingene skal det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene (transparent).



# Andre viktige momenter ifm gjennomføring av forhandlingene

- Krav og tilbud gjenkjennes fra signaler i 3.2.1 møtet
- Organisasjonene gis mulighet for å argumentere for sine krav og det er respekt for partenes synspunkter
- Ikke for stor del av potten legges ut i første tilbud (drøftes i 3.2.1 møtet) og første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver
- Partene arbeider mot en enighet, nedfeller motpartens krav/tilbud i sitt neste krav/tilbud
- Åpenhet og saklighet



# Erfaringsutveksling 3.2.1.-møter

Forberedelse til 3.2.1-møter:

Med tanke på evalueringene fra tidligere

— hva bør tas opp i dette møtet?



# Forhandlinger etter kap. 3.4

- 3.4.1 Lederavlønning — toppledere
- 3.4.2 Lederavlønning — virksomhetsleder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.
- 3.4.3 Lederavlønning — leder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.



### 3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3

- Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år.
- Virknings- dato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.
- Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.



Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- kompetanse

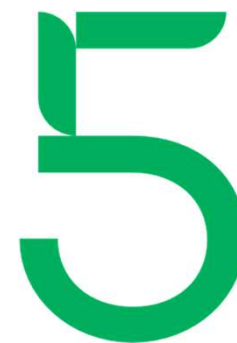


- Oppnås ikke enighet vedrørende resultat (Kap. 3 og kap. 5), kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd. jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.
- Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.
- Ledere i kap. 3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.
- Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift fører oversikt over hvilke stillinger som omfattes av dette kapittel og utarbeider årlig statistisk materiale over lønnsnivå og lønnsutvikling.



# Forhandlinger etter kap. 5

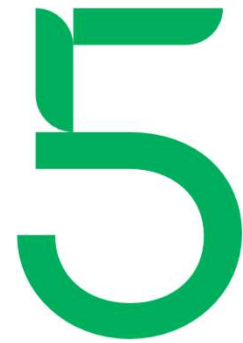
1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.
2. Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn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



- 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.



- 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.





# Erfaringsdeling

- Hvordan opplevde dere fjorårets forhandlinger i kap. 3 og 5? Hva fungerte godt? Er det noe dere ønsker å gjøre annerledes i år?
- Hvordan har lønnsutviklingen vært over tid for de ulike gruppene?
- Hva kan være gode argumenter til bruk i forhandlingene?



# Protokoll



# Protokoll

- Protokoll er et skriftlig dokument som settes opp i forbindelse med forhandlinger, og som beskriver forhandlingenes forløp og resultater, eventuelt også supplerer og utfyller en overenskomst eller avtale.
- En protokoll inneholder i sin enkleste form:
  - tid og sted
  - hvilken bestemmelse som det ble forhandlet om
  - hvem som var til stede eller var representert
  - hva som ble avtalt
  - partenes signatur



# Protokoll tekst

- Protokollteksten skal fortelle hva partene avtalte i forhandlingene
- Protokollteksten må være presis, slik at det ikke skaper grunnlag for uenighet mellom partene på et senere tidspunkt.
- Protokollteksten må være presis, slik at det i all framtid er mulig å tolke hva partene avtalte.
- Er det vedlegg til protokoll? da må det komme frem i protokollen.
- Eventuelle frister må stå i protokollen.
- Gjensidig protokolltilførsel: uttrykker partenes felles forståelse.
- Ensidig protokolltilførsel, blir brukt når en av partene krever det. Brukes ofte for å uttrykke misnøye.

# Protokoll -tekst

- Ensidig protokolltilførsel:
- Utdanningsforbundet xxxxxx meiner at ein i seinare lønsforhandlingar må legge vekt på å auke lønsnivået til leiarane i oppvekst i kapittel 3.4.2. Dette fordi:
  1. Det er for liten skilnad i løn mellom leiarane og dei tilsette som dei leier.
  2. Leiarane opplever at det er for lite samsvar mellom arbeidsoppgåver/ansvar og lønsnivå.
  3. XXXXXXXX løner leiarane betydeleg lægre enn gjennomsnittet for kommunane i fylket.

# Protokoll tekst - eksempel

- Felles protokolltilførsel:
- Partene har de siste årene i forhandlingene for ansatte som er avdelingsleder grunnskole hatt et felles mål om å heve garantilønnen for stillingen, og partene har i fellesskap klart å løfte denne garantien utover rammen for de enkelte oppgjørene.
- Partene erkjenner at dette, kombinert med vedlikehold av sikringsbestemmelse for de som har lektorkompetanse og lang ansiennitet, har medført at enkelte avdelingsledere over tid har hatt en noe lavere lønnsutvikling enn ønskelig og enn tariffområdet for øvrig.

# Protokoll tekst -eksempel

- Partene er enige om at det i forhandlingene i 3.4.4 i 2022 skal søkes å gi overnevnte avdelingsledere en bedre lønnsutvikling enn det som har vært tilfelle til nå. Partene er derfor enige om at det i forkant av forhandlingene i 3.4.4 i 2022 nedsettes en partssammensatt gruppe som skal vurdere hvordan modellen for lønnsstruktur for avdelingsleder grunnskole kan videreutvikles innenfor rammene av de årlige lønnsforhandlingene.

# Protokoll tekst -eksempel

- Felles protokolltilførsel kap 3.4.3:
- Partene erkjenner at tilleggene på masterkodene i hovedtariffoppgjøret i 2023, og sikringene i hovedtariffavtalen og SFS 2213, har medført at avdelingsledere grunnskole nødvendigvis må prioriteres i lokale lønnsforhandlinger i kap. 3. 4. 3.
- Partene erkjenner at dette har medført at innenfor BBS/ sine stillingsgrupper har avdelingsleder SFO og avdelingsleder drift idrett hatt en lavere lønnsutvikling enn ønskelig.
- Arbeidsgiver skal ta initiativ til et eget lønnspolitisk drøftingsmøte før forhandlingene i 2024 der avdelingsleder SFO og avdelings/eder drift idrett skal være tema.



# Protokoll tekst -eksempel

Felles protokolltilførsler i kapittel 4.2 2024:

1. Det blir tatt opp særskilte drøftinger mellom Utdanningsforbundet og XXXX kommune med tanke på å implementere garantilønnstabell for undervisningspersonalet etter modell fra Bergen.
2. Utdanningsforbundet ber om at det blir tatt opp særskilte drøftinger om lønn for kontaktlærere.

# Protokoll tekst - eksempel

Her er et utdrag fra en protokoll:

Etter forhandlinger og særmøter var partene enige om følgende:

Kontaktlærertillegg:

Økt til kr. 30 000 (økningen gjelder ikke VO) ved ansvar for 21 elever eller flere - kr. 40 000 \*  
se merknad

\* Merknad:

*For skoleåret 24/25 gjelder allerede inngåtte avtaler. Fra 01.08.2025 skal ansvar for 21 elever eller flere godkjennes av skolesjefen.*

# Utarbeidelse av protokoll

- Arbeidsgiver kommer forslag til protokoll som viser hva som er avtalt. Hovedtillitsvalgte må påse at teksten er dekkende for det som er avtalt. Protokollen skal signeres av partene.
- Protokollen er offentlig.
- Enighetsprotokoll: når partene kommer til enighet om resultatet.
- Uenighetsprotokoll: skrives nå partene ikke ble enige om resultatet. Partenes ulike syn skal komme til uttrykk i uenighetsprotokollen. Ikke argumentasjon, men den faktiske uenigheten partene har.

# Andre krav til protokollen

- Uforanderlighet/Varighet: Protokoll må fremstå som uforanderlig for ettertiden. Det vil si at den ikke kan endres.
- Tilgjengelighet: Det må sikres at protokollen er lagret slik at den kan gjenfinnes på et senere tidspunkt.

# Erfaringsdeling

- Hva er deres erfaringer i forhold til å lage protokoller?
- Har dere protokoller fra tidligere som må følges opp?



Avtale eller brudd?



# Den «røde tråden» i lokale forhandlinger



# Viktige momenter å vurdere opp imot

- Sammenhengen mellom resultatet og den lokale lønnspolitikken med tilhørende kriterier for lønnstillegg
- Sammenhengen mellom resultatet og de prioriteringer som kom til uttrykk i 3.2.1-møtet
- Konsekvent anvendelse av lønnspolitikk og kriterier for ulike grupper i kommunen
- Likeverdighet i forhandlingsprosessen og praktisering av retningslinjene i vedlegg 3
- Lønnsnivå i nærliggende kommuner for sammenlignbare stillinger/ grupper
- Lønnsutviklingen for det enkelte medlem over tid





# Brudd og nemndbehandling kap. 3.4

- Ved brudd i lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3.4.2, 3.4.3, kapittel 4.2.2 (særskilte forhandlinger) eller kapittel 5.1 kan hver av partene lokalt bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd.
- Det er kun brudd som følge av resultat som lokal nemnd tar stilling til. Brudd på god forhandlingsskikk må derfor behandles utenom nemnd og vi ønsker å bli kontaktet hvis så er tilfellet.
- Tvisteløsningen se Hovedavtalens del A § 6-2. Fremgangsmåte ved brudd bør drøftes i drøftingsmøte forut for forhandlingene.
- Det forutsettes at bruddprotokoll utferdiges uten ugrunnet opphold etter siste forhandlingsmøte.
- Partene blir enige om hvilken kretsmekler som ønskes oppnevnt. Normalt sett er denne tilknyttet tingretten, og vil behandle saken på bakgrunn av partenes muntlige og skriftlige saksfremlegg (prosess-skrift).
- Referat fra 3.2.1 møtet er et særdeles viktig dokument ved brudd. Det samme gjelder lønnspolitisk plan sett opp mot de medlemmene partene ikke kom til enighet om ifm forhandlingene. Viktig å ha full oversikt over lønnsutviklingen til hvert enkelt medlem sett i et historisk lys, og hva som utgjør argumentasjonen for at man valgte å bryte.

- [veiledningshefte lokale forhandlinger ks 2024.pdf](#)

Forhandlinger før sommeren	Forhandlinger etter sommeren