

Innhold

1. Velkommen til kurs	3
2. Oversikt over kurset.....	4
3. Program for kurset	8
4. Forberedelse til kurset	9
5. Kursholderne	10
6. Praktisk informasjon	10
7. Fagtekst: Lokale forhandlinger i Sjøsand kommune.....	10

1. Velkommen til kurs!

Mange tillitsvalgte synes lokale lønnsforhandlinger er krevende. Derfor har Utdanningsforbundet laget et kurs som skal gjøre lokale tillitsvalgte både tryggere og bedre i stand til å gjennomføre lokale forhandlinger. Kurset gir både kunnskaper, forståelse av forhandlingsprosessen og bedre forutsetninger for å kunne være en god forhandler. I tillegg får man prøve ut teoriene. Dette er et aktivt kurs som kombinerer teori og praksis. I denne guiden står det beskrevet en del praktisk informasjon som er vesentlig for deg å vite. Vær også oppmerksom på at du selv må gjøre noen egne forberedelser til kurset. Dette er beskrevet under pkt. 4 *Egne forberedelser* på side 9. Forarbeidet tar ikke lang tid, men er viktig med tanke på å oppnå et best mulig kursutbytte for deg som deltaker.

Målgruppe:

Målgruppen for kurset er forhandlingsdelegasjonene i lokallagene. Kurset forutsetter ingen forkunnskaper om forhandlinger, men deltakerne bør ha satt seg noe inn i hovedtariffavtalen i KS. Dette er et grunnleggende innføringskurs i lokale lønnsforhandlinger innrettet mot kapittel 4. Tillitsvalgte som har erfaring fra forhandlinger vil også ha nytte av kurset. Deltakerne settes sammen i grupper lokallagsvis slik at man får anledning til å dele erfaringer og diskutere egen praksis med de andre fra eget lokallag underveis i kurset.

Gjennomføring:

Fylkeslagene er ansvarlige både for den praktiske og den faglige gjennomføringen av kurset, men innholdet i kurset er utarbeidet sentralt.

Pedagogisk tilnærming

I kurset har vi lagt vekt på å veksle mellom teori og praksis. Det er lagt opp til korte forelesninger, en del gruppearbeid og en rekke forhandlingsspill der du som deltaker selv skal få være aktiv.

2. Oversikt over dette kurset

Kurset er bygget opp med fire hovedelementer, som behandles som separate temaer. Hvert hovedelement består av flere leksjoner/aktiviteter som henger sammen. Hvert hovedelement er beskrevet i de blå tekstboksene.

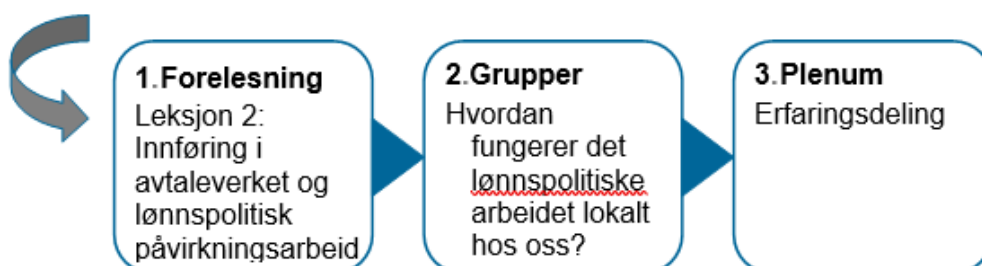
Leksjon 1: Innføring i forhandlinger



Deltakerne skal etter denne delen av kurset bl.a.:

- Ha en grunnleggende forståelse av hva forhandlinger er
- Kjenne hovedutfordringene i lokale lønnsforhandlinger
- Ha et bilde av totaliteten i lokale lønnsforhandlinger og de ulike trinnene i forhandlingsprosessen
- Kjenne til forhandlingshjulet – som hoveddelen av kurset bygger på
- Se noen av utfordringene man har lokalt i egen kommune

Leksjon 2: Innføring i avtaleverket og lønnspolitisk arbeid



Deltakerne skal etter denne delen av kurset bl.a.:

- Ha kjennskap til de ulike forhandlingskapitlene
- Kjenne til rammene for lokale lønnsforhandlinger
- Kjenne til og forstå grunnlaget for den lokale lønnspolitikken
- Ha en større bevissthet om egen lokal lønnspolitikk og lønnspolitiske utfordringer
- Forstå hvordan man kan jobbe med lokal lønnspolitikk – og hva den bør inneholde
- Forstå hvordan man kan bruke hovedtariffavtalen

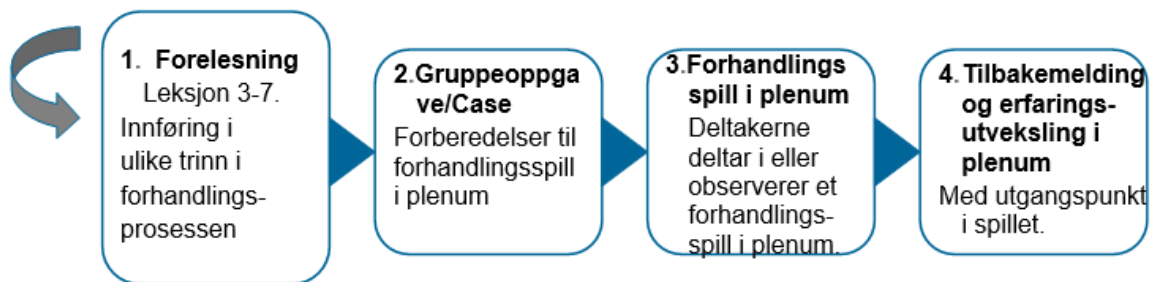
Leksjon 3-7: Lokale lønnsforhandlinger

Leksjonene 3-7 er alle bygd opp over samme lest.

Hver leksjon inneholder først en kort forelesning som introduksjon til bolken, deretter forbereder gruppene seg til et forhandlingsspill som gjennomføres i plenum med tilbakemelding og erfaringsutveksling. I alle disse leksjonene og spillene er det en case som går igjen – årets lokale lønnsforhandlinger i Sjøsand kommune. Disse leksjonene følger modellen for lokale lønnsforhandlinger som er introdusert i leksjon 1 – det såkalte hjulet. (Se nedenfor)

Forhandlingsprosessen i lokale lønnsforhandlinger

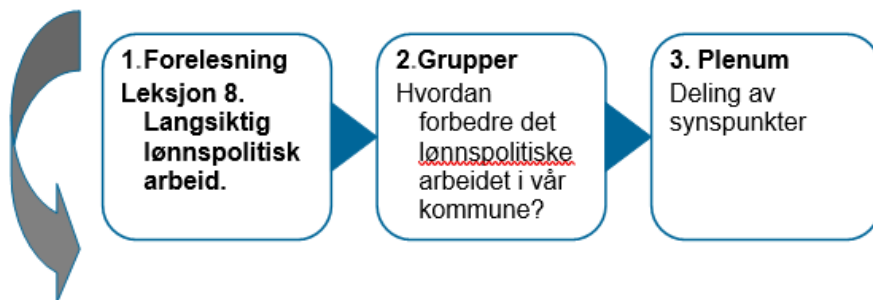




Deltakerne skal etter leksjon 3-7 bl.a.:

- Ha en god forståelse av lokale lønnsforhandlinger og hvordan man skal gå fram for å lykkes best mulig
 - Forstå betydningen av drøftingsmøtet 3.2.1 – og hvordan forberede seg til dette
 - Forstå betydningen av forhandlingsmandatet og hvordan dette bør være
 - Være bedre i stand til å analysere forhandlingssituasjonen, spillet og de ulike aktørene
 - Forstå betydningen av forberedelser til forhandlingene og hvordan gjennomføre disse
 - Vite hvordan man skal presentere egne krav på en tydelig og god måte
 - Forstå hvordan man skal møte arbeidsgivers tilbud på en god måte
 - Forstå og ha forutsetninger for å bidra til en god forhandlingsprosess
-
- Forstå hvordan man selv kan bidra til at selve forhandlingsprosessen blir best mulig
 - Forstå hvordan man skal argumentere for å bevege motparten
 - Se viktigheten av å skape vinn-vinn situasjoner og hvordan få til dette
 - Ha en forståelse for hvordan forholde seg til andre fagforeninger som forhandler parallelt
 - Være tryggere på hvordan gjennomføre forhandlinger i praksis
 - Ha en bevissthet om hvordan organisere seg for lokale lønnsforhandlinger
 - Kunne vurdere avtale opp mot et mulig brudd
 - Ha en større bevissthet om kommunikasjon i forhandlinger
 - Lønnspolitisk arbeid
 - Lønnspolitisk plan
 - Avtale og brudd
 - Kunne en metodikk for forhandlinger
 - Kunne planlegge for, og gjennomføre forhandlinger
 - Kunne forstå og analysere både motparten og de andre organisasjonene som forhandler parallelt
 - Kjenne til ulike kommunikasjonsteknikker i forhandlinger
 - Grunnleggende forståelse av hva forhandlinger er
 - Ha et bilde av totaliteten i lokale lønnsforhandlinger og de ulike trinnene i forhandlingsprosessen
 - Se noen av utfordringene man har lokalt i egen kommune

Leksjon 8: Langsiktig tariffarbeid



Deltakerne skal etter denne delen av kurset bl.a.:

- Se viktigheten av langsiktig lønnspolitisk arbeid – og hvordan man kan gjøre dette lokalt
- Ha en større felles forståelse i egen forhandlingsdelegasjonen for hvordan legge opp arbeidet videre

3. Program for kurset

Dag 1

09.00 – 09.30	Registrering, sosialisering, litt å spise...	
09.30 – 12.15	Innføring i forhandlinger	
	09.30 - 10.00	Velkommen. Kort presentasjon av deltakerne. Introduksjon til kurset. Informasjon.
	10.15 - 11.00	Case – alle skal forhandle
	11.00 - 11.20	Pause
	11.20 – 11.55	Leksjon 1: Innføring i forhandlinger. Forelesning
	11.50 – 12.15	Erfaringsdeling i grupper og plenum.
12.15 – 13.00	Lunsj	
13.00 – 14.20	En kort innføring i avtaleverket og lønnspolitisk arbeid.	
	13.00 – 13.45	Leksjon 2: En kort innføring i avtaleverket og lønnspolitisk arbeid.
	13.45 - 14.05	Diskusjon i grupper og i plenum
	14.05 – 14.20	Pause
14.20 - 17.00	Forberedelser til forhandlinger	
	14.20 – 14.40	Leksjon 3: Forberedelser til forhandlinger og drøftingsmøte. Forelesning
	14.40 – 14.45	Case – Introduksjon til hovedcase
	14.45 – 15.45	Case – Forberedelser i forhandlingsdelegasjonene (Med innlagt pause) Scene 1.
	15.45 – 16.30	Case – 3.2.1 møte. Forhandlingsspill i plenum – med tilbakemeldinger. Scene 1.
	16.30 – 17.00	Pause m/ kaffe og noe å bite i
17.00-18.30	Presentasjon av egne krav	
	17.00 – 17.15	Leksjon 4: Presentasjon av egne krav. Forelesning
	17.15 – 18.15	Case: Presentasjon av egne krav. Først forberedelser i forhandlingsdelegasjonene – deretter spill i plenum med tilbakemeldinger. Scene 2.
	18.15 - 18.30	Pause
18.30 – 19.30	Utforskning og kommunikasjon i forhandlinger	
	18.30 – 18.50	Leksjon 5: Utforskning av motparten og deres tilbud. Kommunikasjon i forhandlinger. Forelesning
	18.50 - 19.30	Case: Utforskning av motpartens tilbud. Først forberedelser i forhandlingsdelegasjonene – deretter spill i plenum. Scene 3.
19.30 – 20.00	Fri	
20.00 -	Middag	

Dag 2

09.00 – 09.30	Forhandlingsfasen	
	09.00 – 09.20	Leksjon 6: Forhandlingsfasen. Forelesning.
	09.20 – 10.20	Case: Forhandlingsfasen. Først forberedelser i forhandlingsdelegasjonene. Deretter spill i plenum med tilbakemelding. Scene 4.
	10.20 – 10.40	<i>Pause og utsjekk fra hotellrom</i>
	10.40 - 11.45	Case med spillet og tilbakemeldinger fortsetter.
11.45-12.30	Lunsj	
12.30 – 14.00	Avtale eller brudd?	
	12.30 – 12.50	Leksjon 7: Avtale sett opp mot brudd. Kjøpslåing. Avtalefesting. Forelesning.
	12.50 – 13.45	Case: Avtale eller brudd? Først forberedelser i forhandlingsdelegasjonene. Deretter spill i plenum med tilbakemelding. Scene 5.
	13.45 – 14.00	Pause
14.00 – 15.15	Langsiktig tariffarbeid	
	14.00 – 14.15	Leksjon 8: Langsiktig tariffarbeid og påvirkning av arbeidsgiver. Forelesning.
	14.15 – 15.00	Arbeid i forhandlingsdelegasjonene: Hvordan legge opp vårt lokale lønnspolitiske arbeid? Først i delegasjonene (gruppene) – deretter kort i plenum.
	15.00 – 15.15	Åpen post
15.15 – 15.30	Avrunding Med kursevaluering	

4. Forberedelse til kurset

Til kurset må du ta med deg to dokumenter som vi får bruk for under kurset.:

- Hovedtariffavtalen mellom Utdanningsforbundet og KS.
- Lønnspolitisk plan eller lønnspolitisk dokument for din kommune.

Du bør spesielt ha sett litt på kapitlene 3,4 og 5 i hovedtariffavtalen og lest lønnspolitisk plan/dokument fra egen kommune – om dette eksisterer.

Du må også lese teksten som begynner på side 11: **Lokale lønnsforhandlinger i Sjøsand**
Her får du viktig bakgrunnsinformasjon om en tenkt kommune som vi vil arbeidet mye med på kurssamlingen. Du bør sette deg godt inn i casen før du kommer til kurset. Da vil du ha større utbytte av forhandlingsspillene og diskusjonene. Tenk gjerne gjennom hvem som bør prioriteres i årets lokale lønnsforhandlinger og hvordan.

I tillegg bør hvert lokallag ha med en bærbar PC og en minnepinne, som kan komme til bruk under kurset.

5. Kursholderne

Disse vil dere møte på kurssamlingen: Fylkestyret

6. Praktisk informasjon

Noen praktiske opplysninger:

- **Kurssted:** Hurdalsjøen hotell, Skredderbakkvegen 9, 2090 Hurdal
- **Reise:** Det føres elektronisk reiseregning i Agresso, se innkallingen
- **Overnatting:** Hurdalsjøen hotell
- **Permisjon:** Vi viser til permisjonsbestemmelsene i de ulike hovedavtalene
- **Kontaktpersoner:** Faglige innhold rettes kursansvarlig: Lars Elvethun Torskenes, spørsmål om praktiske forhold rettes kurssekretær: Bodil Kirkerød

7. Fagtekst: Lokale lønnsforhandlinger i Sjøsand kommune

På forhandlingskurset skal du forhandle på vegne av Utdanningsforbundet i årets lokale lønnsforhandlinger. En case vil alltid måtte ha en rekke forenklinger. Det gjelder også denne. Aksepter premissene og fakta slik de er presentert. Legg til grunn av forhandlingene finner sted i år i det klimaet og i den konteksten vi nå er i. Det er lov å bruke generelle argumenter og fakta som har vært oppe i samfunnsdebatten i egen argumentasjon. Det er ikke anledning til å dikte inn egne lokale fakta – som ikke eksplisitt er tatt med i case-beskrivelsen.

Fakta om Sjøsand kommune

Sjøsand kommune er en liten kommune med 2500 innbyggere. Sjøsand består som selvstendig kommune også etter kommunereformen. Sjøsand har en presset økonomi. Kommunen har to skoler (1.-10.klasse), to barnehager og ett sykehjem. Til sammen er det 130 årsverk i kommunen. Det er fire fagforeninger som deltar i de årvisse lokale lønnsforhandlingene. Det er Fagforbundet (som representerer 60 årsverk), Utdanningsforbundet (28 årsverk), Delta (20 årsverk) og Sykepleierforbundet (10 årsverk). I tillegg er én person organisert i skolelederforbundet mens 11 årsverk i kommunen ikke er organisert.

Det to skolene heter Vågen og Innbygda. Begge skolene har 1.-10. klasse. De er like store. Det er til sammen 12 ansatte og 12 årsverk på hver skole inklusive rektor, inspektør og lærere – i alt 24 ansatte (og 24 årsverk) på skolene som driver med undervisning. Utdanningsforbundet organiserer 22 av de 24 som utgjør det pedagogiske personalet. De eneste av undervisningspersonalet som ikke er med i Utdanningsforbundet er rektor og rådgiveren på Vågen skole. Der er rektor organisert i Norsk Skolelederforbund mens rådgiveren er uorganisert. De to skolene har like mange elever og de er jevnt fordelt på de ulike trinnene. Sjøsand kommune har de siste årene hatt en stabil lærerstand med liten utskiftning. Det ble tilsatt en ny lærer ved

Vågen fra skoleårets start som overtok etter en lærer som ble pensjonert. Det er nå full lærerdekning i kommunen.

De to barnehagene heter Lilleputt og Storebjørn. Det er tilnærmet full barnehagedekning i kommunen. De to barnehagene er også like store. I hver av dem er det 3 ansatte som er organisert i Utdanningsforbundet – det er en styrer og to pedagogiske ledere. Alle arbeider 100 %. Til sammen er 6 barnehageansatte organisert i Utdanningsforbundet. I tillegg er det til sammen 8 assistenter som ikke er organisert i Utdanningsforbundet, fire av disse er organisert i Fagforbundet og de fire siste er uorganiserte. Sjøsand har tidligere slitt med å få nok utdannet personale til barnehagene sine, men det siste året har man innfridd lovens krav for første gang etter å ha tilsatt en pedagogisk leder vinteren 2017 med godkjent utdanning.

I Sjøsand kommer ordføreren fra Arbeiderpartiet og varaordføreren fra Senterpartiet. De siste par årene har kommunens politiske ledelse i økende grad vært opptatt av kvalitet, brukerundersøkelser og resultater. Politikerne har i økende grad blitt opptatt av tilbakemeldinger fra innbyggerne. I Sjøsand har Vågen skole skåret vesentlig bedre enn Innbygda i de nasjonale prøvene for 5. og 8. klasse i år. Det har vært gjennomført brukerundersøkelser som viser at både elever og foreldre ved Vågen skole er mer tilfreds med skolen enn tilsvarende ved Innbygda. Brukerundersøkelsene har fanget opp at foreldrene er mer fornøyd med samarbeidet hjem-skole, oppfølgingen av elevene og informasjon fra skolen. Skolen skårer også høyere på trivsel blant elevene.

Den politiske ledelsen i Sjøsand kommune har også satt bedre helsetilbud og eldreomsorg på dagsorden. Dette er nå et prioritert område av politikerne. De ønsker å bygge opp tilbudet med godt kvalifisert arbeidskraft ved å styrke det lokale helsetilbudet. Sjøsand har hatt litt problemer med å få godt nok kvalifisert helsepersonell til sykehjemmet i kommunen – det står fortsatt en ledig sykepleierstilling som har vært ubesatt det siste året.

Bakgrunnsfakta for de lokale lønnsforhandlingene

I de lokale lønnsforhandlingene har rådmann og personalsjef representert kommunen. Slik blir det trolig også i år. Kommunen har et finansutvalg som er politisk sammensatt og som blir ledet av ordføreren. Det er finansutvalget som gir rådmannen og personalsjefen mandat i forhandlingene. Over finansutvalget står kommunestyret.

(Sjøsand legger opp sine lokale forhandlinger ikke ulikt det mange andre kommuner gjør. Arbeidsgiver starter med å kalle inn til et felles drøftingsmøte med de fire lokale fagforeningene der partene går gjennom hvordan årets lokale forhandlinger skal finne sted. Partene går gjennom lokal lønnspolitikk og kriterier for lokale lønnstillegg og presenterer også sine syn på hva som bør være de viktigste prioriteringer i de kommende forhandlingene. Deretter får partene noen uker på seg til å forberede seg før de presenterer sine krav. Forhandlingene starter noen

dager etter dette og søkes gjennomført i løpet av en dag eller to før partene underskriver protokollen.)

Det er generelt et greit klima mellom fagforeningene og arbeidsgiver i Sjøsand. Det ble utarbeidet et nytt lønnspolitisk dokument i Sjøsand i fjor etter en prosess som har inkludert alle de fire fagforeningene. Dokumentet skal tydeliggjør hvilken lønnspolitikk kommunen ønsker å følge men rommer ulike typer kriterier for lokale lønnstillegg.

I de sentrale lønnsforhandlingene i er partene blitt enige om at den lokale potten utgjør 0,9 prosent av lønnsmidlene i den enkelte kommune. Lønnsrammen var avtalt til 2,82 prosent.

Sjøsand kommune har regnet ut at de totale lønnsmidlene i kommunen for ansatte i kapittel 4 utgjør kr 54.780.000,-. Den lokale pottens størrelse er kr 493.000,-. Dette har kommuneadministrasjonen informert partene om.

De ansatte i kapittel 4 er delt inn i henholdsvis lønnsgruppe 1 og lønnsgruppe 2. Lønnsgruppe 1 omfatter ansatte UTEN høyere utdanning, mens lønnsgruppe 2 omfatter ansatte MED høyere utdanning. Det forhandles likevel om en felles lokal pott for de to lønnsgruppene. I Sjøsand omfatter lønnsgruppe 2 alle medlemmene til Utdanningsforbundet, Sykepleierforbundet, en uorganisert rådgiver i skolen samt seks av Fagforbundets medlemmer. Utdanningsforbundet har regnet ut at lønnsmidlene innen lønnsgruppe 2 utgjør i alt 40 % av de totale lønnsmidlene i kommunen.

Det er ikke lagt noen føringer på de lokale forhandlingene fra de sentrale forhandlingene. (Sjekk om Utdanningsforbundet har bedt medlemmene om å prioritere bestemte grupper eller kriterier i år når kurset finner sted.)

Flere ledere i kommunen er tidligere tatt ut av kapittel 4 forhandlingene – og inn i kapittel 3.4.2. Dette gjelder også rektorene og barnehagestyrerne. Men inspektørene ved de to skolene i Sjøsand omfattes fortsatt av kapittel 4.

Noen nøkkelfakta:

De totale **lønnsmidlene** i kapittel 4 er på kr 54.780.000,-. Den **lokale rammen** i kapittel 4 er på 0,9 %. **Potten** i kapittel 4 er på kr 493.000,-.

Utdanningsforbundet har regnet ut **Pro Rata** andel av den lokale potten innen kapittel 4:

Fagforbundet (FF), 60 årsverk	kr 213.300,-.
Utdanningsforbundet, 26 årsverk	kr 128.700,-.

Delta, 20 årsverk	kr 72.000,-.
Sykepleierforbundet (NSF), 10 årsverk	kr 41.400,-.
Uorganiserte, 11 årsverk	kr 37.600,-.

Lønnsstatistikk for Sjøsand kommune – gjennomsnittslønn innen kapittel 4:

Utdanningsforbundets medl.	550.000,-. (inklusive alle lokale tillegg)
NSFs medl.	460.000,-. (grunnlønn før vakttillegg)
Deltas medl.	400.000,-
Fagforbundets medl.	395.000,-
Uorganiserte	380.000 (Den uorganiserte rådgiveren har en lønn på kr 550.000,)

Utdanningsforbundets prioriteringer lokalt i årets forhandlinger:

Utdanningsforbundets medlemmer er misfornøyd med resultatet av de lokale forhandlingene de siste årene. I de to foregående rundene med lokale forhandlinger har organisasjonen fått mindre enn pro rata for sine medlemmer som gruppe – henholdsvis 90 og 85 prosent. Sist gang endte det nesten med brudd.

Etter flere runder med lokale lønnsforhandlinger har det også oppstått noen skjevheter mellom medlemmene til Utdanningsforbundet. Pedagogiske ledere i barnehagene og kontaktlærerne på skolene har fått forholdsvis god uttelling ift andre medlemmer. Innen det som før het kapittel 4B, som omfattet pedagogiske ledere, fikk Utdanningsforbundet henholdsvis 140 og 130 % av pro rata de to siste rundene. Innen det som tidligere het kapittel 4C, som omfattet skolelærere, har uttellingen vært ned mot 80 % for lærerne. Men kontaktlærerne har fått kr 5.000,- i tillegg ved hvert av de to siste oppgjørene, og forskjellen mellom kontaktlærerne og de andre lærerne har økt.

Utdanningsforbundet har hatt ett medlemsmøte i forkant av årets forhandlinger for å få innspill fra medlemmene om hvem man skal prioritere i år. Det var godt oppmøte fra begge skolene og barnehagene. 20 av 28 medlemmer stilte. På møtet ble det uttrykt en generell skepsis til og motstand mot lokale forhandlinger. På medlemsmøtet var det mange som mente at man nå måtte prioritere de medlemmene som ikke har fått uttelling ved de to foregående lokale oppgjørene for å utjevne forskjellene som har oppstått mellom lærerne ved skolene. Det var også en diskusjon om prioriteringene internt mellom skolelærere og barnehagelærere i kapittel 4. Her uttrykte noen synspunkter på at skolelærere nå må prioriteres sterkere ift pedagogiske ledere og barnehagelærere, ettersom de som gruppe har hatt en dårligere lønnsutvikling de siste årene. Mange skolelærere påpekte også at nå har barnehagelærerne sentralt fått den samme lønnsstigen som lærere med 3 årig utdanning, og må være fornøyd med det. Andre tok til ordet for at det må stilles krav for alle grupper Utdanningsforbundet representerer, og at barnehagelærere fortsatt ligger etter medlemmene i skolen. Flere møtedeltakere var opptatt av at de som har tatt

tilleggsutdanning må få uttelling for dette. Møtet endte opp uten at det ble lagt sterkere føringer på tillitsvalgte enn dette.

Lønnsopplysninger for Utdanningsforbundets medlemmer

Forhandlingsdelegasjonen har gått gjennom lønnsopplysningene og nyervervet kompetanse til medlemmene og ledere. Uttellingene ved de lokale oppgjørene de siste årene viser:

- **Kontaktlærerne** (som utgjør 7 lærere på hver skole – i alt 14 personer): I dag har disse et tillegg på kr 25.000,- . Kontaktlærerne har ved hvert av de to siste oppgjørene fått tillegg på kr 5.000,- som kontaktlærer samt et tillegg til alle lærerne på kr 1.500,-. Til sammen har de fått kr 13.000,- og har nå et kontaktlærertillegg på i alt kr 22.000,- og et allment lokalt tillegg på kr 3.000,-. (Særavtalen mellom Utdanningsforbundet og KS sier at minstebeløpet for kontaktlærere er kr 12.000,- og lokale tillegg har blitt gitt oppå dette). Den nytilsatte læreren ved Vågen – som gikk inn som kontaktlærer fra skoleårets start – har bare minstebeløpet på kr 12.000,-. En av kontaktlærerne, som er adjunkt med tilleggsutdanning, har siden forrige lokale lønnsoppgjør tatt ytterligere 60 studiepoeng (2017) gjennom ordningen «kompetanser for kvalitet», som regjeringen har satt i gang. De andre lærerne har ikke utvidet sin formelle kompetanse. I nabokommunen (Storsand) – som har flere innbyggere og flere elever i hver klasse – er tillegget for kontaktlærerne kr 30.000,-.
- **Rådgivere og sosiallærere** (i alt 3 personer organisert i Utdanningsforbundet) har i dag et totalt tillegg på kr 15.000,-. Disse har fått kr 1.500,- i tillegg ved hvert av de to foregående oppgjørene, til sammen kr 3.000,-. I dag har de gjennom særavtalen sentralt mellom KS og Utdanningsforbundet også et minstetillegg på kr 12.000,-. De tre dette gjelder er sosiallærer og rådgiver ved Innbygda og sosiallæreren i Vågen.
- **Pedagogiske ledere i barnehagene:** (2 personer i hver barnehage – i alt 4 ansatte): Tre av de fire pedagogiske lederne har et tillegg på i alt kr 21.000,-. Disse fikk kr 7.000,- i hvert av de to siste lokale oppgjørene, foruten kr 7.000 som et administrativt tillegg som følger av sentral avtale om at pedagogiske ledere skal avlønnes høyere enn førskolelærere. Den sist ansatte pedagogiske lederen, ansatt i vinter, har bare det administrative tillegget på kr 7.000, En annen av de pedagogiske lederne har siden forrige lønnsoppgjør tatt 60 studiepoeng videreutdanning i spesialpedagogikk (2016). Alle de pedagogiske lederne utfører i dag de samme oppgavene.
- **5 faglærere:** Disse har fått uttelling på kr 3.000,- hver tilsammen ved de to foregående oppgjørene. En av disse lærerne - ved Innbygda skole – har mye realkompetanse innenfor IT og har tatt på seg oppgaver både med undervisning og skolens dataverktøy, uten å ha fått uttelling for dette. En annen lærer – ved Vågen skole – har tatt på seg utviklingsoppgaver

ved skolen uten å ha fått lønnsmessig påslag. De tre siste lærerne har vanlig 3-årig lærerhøyskole. To av disse har ingen tilleggskompetanse. Den tredje personen har siden forrige lokale lønnsoppgjør tatt videutdanning med 60 studiepoeng innenfor ordningen «kompetanse for kvalitet», som regjeringen har igangsatt (2017). Alle de tre er kvinner med full ansiennitet og utfører i dag tilnærmet identiske oppgaver i skolene.

- **De to inspektørene** har fått til sammen kr 30.000,- i tillegg ved tidligere lokale oppgjør.

Opplysninger for personer som ikke omfattes av Utdanningsforbundets forhandlinger i kapittel 4 i år:

- De to rektorene har fått kr 50.000,- til sammen i lokale tillegg ved de to siste oppgjørene. Dette er forhandlet fram i kapittel 3.4.2. Dette gjelder både medlemmet i Utdanningsforbundet og rektoren som er organisert i Skolelederforbundet
- Rådgiveren ved Vågen skole – som er uorganisert – tjener det samme og har fått lik uttelling som rådgiveren ved Innbygda ved de to siste oppgjørene. Rådgiveren har altså fått kr 3.000,- lokalt og kr 12.000,- gjennom den sentrale særavtalen. I alt kr 15.000,-.

2.4 Lønnspolitisk dokument for Sjøsand kommune

Forord

Lønnspolitikken for Sjøsand kommune er utarbeidet av organisasjonene og arbeidsgiver i felleskap. Dokumentet er utarbeidet med grunnlag i innstillingen fra det partssammensatte utvalget som ble nedsatt forrige år. Lønnspolitisk dokument har vært til behandling i arbeidsmiljøutvalget, administrasjonsutvalget, formannskapet og kommunestyret.

1. Hensikten med lønnspolitisk dokument

Lønnspolitisk dokument inngår i Sjøsands arbeidsgiverstrategi, og skal være et verktøy for ledere i sin utførelse av arbeidsgiverrollen. Likeså er lønnspolitikken en del av fagforeningenes lønnsstrategi, og forplikter de tillitsvalgte.

Den omforente lønnspolitikken sikrer felles praksis når det gjelder lønn ved tilsetting og ved lokale forhandlinger. Den bidrar til at den enkelte medarbeider har kunnskap om kommunens lønnsystem og gir mulighet for å kunne forstå hvordan egen lønn fastsettes og påvirkes.

2. Målet med lokal lønnspolitikk

Den lokale lønnspolitikken bidrar til at Sjøsand kommune rekrutterer og beholder godt kvalifiserte medarbeidere og er konkurransedyktig på lønn. Lønnspolitikken stimulerer til kontinuerlig kompetanseutvikling, engasjement og dyktighet slik at kommunen til enhver tid gir kvalitative gode tilbud til innbyggerne.

Lønnspolitikken er et virkemiddel for:

- å nå kommunens mål om kvalitative gode tjenester
- å sikre at kommunen rekrutterer og beholder godt kvalifiserte medarbeidere
- at lønnsfastsetting og lokale forhandlinger har legitimitet og oppleves som rettferdig
- å sikre gode prosesser i det lønnspolitiske arbeidet i kommunen

3. Virkeområde

Lønn blir fastsatt lokalt ved ansettelser og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen. Lønnspolitisk dokument for Sjøsand kommune er et supplement til hovedtariffavtalen.

Den lokale lønnspolitikken omfatter alle ansatte, knyttet til forhandlingskapitlene.

Kap. 3.4.1: omfatter rådmannens ledergruppe, dvs. følgende stillinger:

- Rådmann
- Ass.rådmann
- Personalsjef
- Økonomisjef

Kap. 3.4.2: omfatter enhetslederne, dvs. følgende stillinger

- Rektorer
- Barnehagestyrere
- Ledende helsesøster
- Leder av PP-tjenesten
- Oversykepleier
- Sjefergoterapeut
- Styrer

Kap. 4: omfatter hovedtyngden av ansatte i kommunen

Kap. 5: omfatter følgende stillinger:

- Barnehagesjef
- Skolesjef
- Biblioteksjef
- Brannsjef
- Kommunalsjef
- Kultursjef
- Overtannlege
- Sjeffingeniør

4. Prinsipper for lønnsfastsettelse

Partene er enige om at følgende prinsipper ligger til grunn for lønnsfastsettelse ved tilsetting og ved forhandlinger lokalt:

- Stillingsens kompleksitet og ansvarsområde
- Den enkeltes ansattes utdanning, kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse
- Behovet for å rekruttere og beholde arbeidskraft vurderes
- Utøvelse av lederskap
- I vurdering av lønn og avansement behandles kvinner og menn likt

5. Virkemidler for lokale forhandlinger

Følgende virkemidler kan nyttes:

- Generelle tillegg til alle som er omfattet av forhandlingene
- Tillegg til grupper av arbeidstakere
- Justering av minstelønn
- Individuelle tillegg

6. Kriterier for lønnsfastsettelse for de kommende lokale forhandlingene i kap. 4

- Dokumentert realkompetanse og utdanning som tidligere ikke har gitt lønnsmessig uttelling
- Funksjonstillegg i skoleverket
- Vilje til å dele kunnskap og kompetanse
- Vilje til å påta seg oppgaver og ansvar ut over det som tilligger stillingen og som er med på å fremme virksomhetens måloppnåelse
- Initiativ og engasjement i arbeidet
- Gode resultater og høy brukertilfredshet
- Utjevne utilsiktede lønnsmessige skjevheter
- Beholde og rekruttere arbeidskraft det er mangel på

På det lønnspolitiske drøftingsmøtet vurderer partene om det er behov for å vektlegge enkelte kriterier framfor andre.

7. Forhandlingsprosessen

- Det avholdes lokale drøftinger etter pkt. 3.2.1 i hovedtariffavtalen i god tid før forhandlingene.
- Arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden gjennomfører sine interne prosesser med å innhente krav/synspunkter fra medlemmer/tillitsvalgte/ledere.
- Arbeidstakerorganisasjonene presenterer og begrunner sine krav i fellesmøte. Kravene blir samtidig overlevert arbeidsgiver.
- En uke senere presenterer og begrunner arbeidsgiver første tilbud i fellesmøte.
- Forhandlingene føres mellom den enkelte organisasjon og arbeidsgiver, men på slutten av hver forhandlingsdag skal arbeidsgiver på forespørsel presentere fordelingen av potten.
- Når hele potten er fordelt, underskriver partene protokollen.
- Partene lager i felleskap informasjon om hva som er blitt resultatet av de lokale forhandlingene. Det informeres blant annet om hvordan kriteriene ble brukt og hva som eventuelt var hovedutfordringer. Informasjonen sendes på e-post til alle tillitsvalgte og ledere på hver enhet. Protokollen vedlegges.

- Arbeidsgiver sender brev til hver enkelt ansatt. Det informeres om at det har vært gjennomført lokale forhandlinger. De som ikke har fått lokale tillegg informeres om det. De som har fått lokale tillegg, informeres om hva ny lønn er og virkningstidspunkt. Det informeres om pkt. 3.2.2 Lønnssamtale i hovedtariffavtalen og at protokollen er tilgjengelig hos tillitsvalgt og leder på den enkelte enhet.
- Arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver kan på egne vegne i tillegg informere tillitsvalgte og ledere på den enkelte enhet ytterligere. Om det gjøres skriftlig, sendes kopi til motparten.