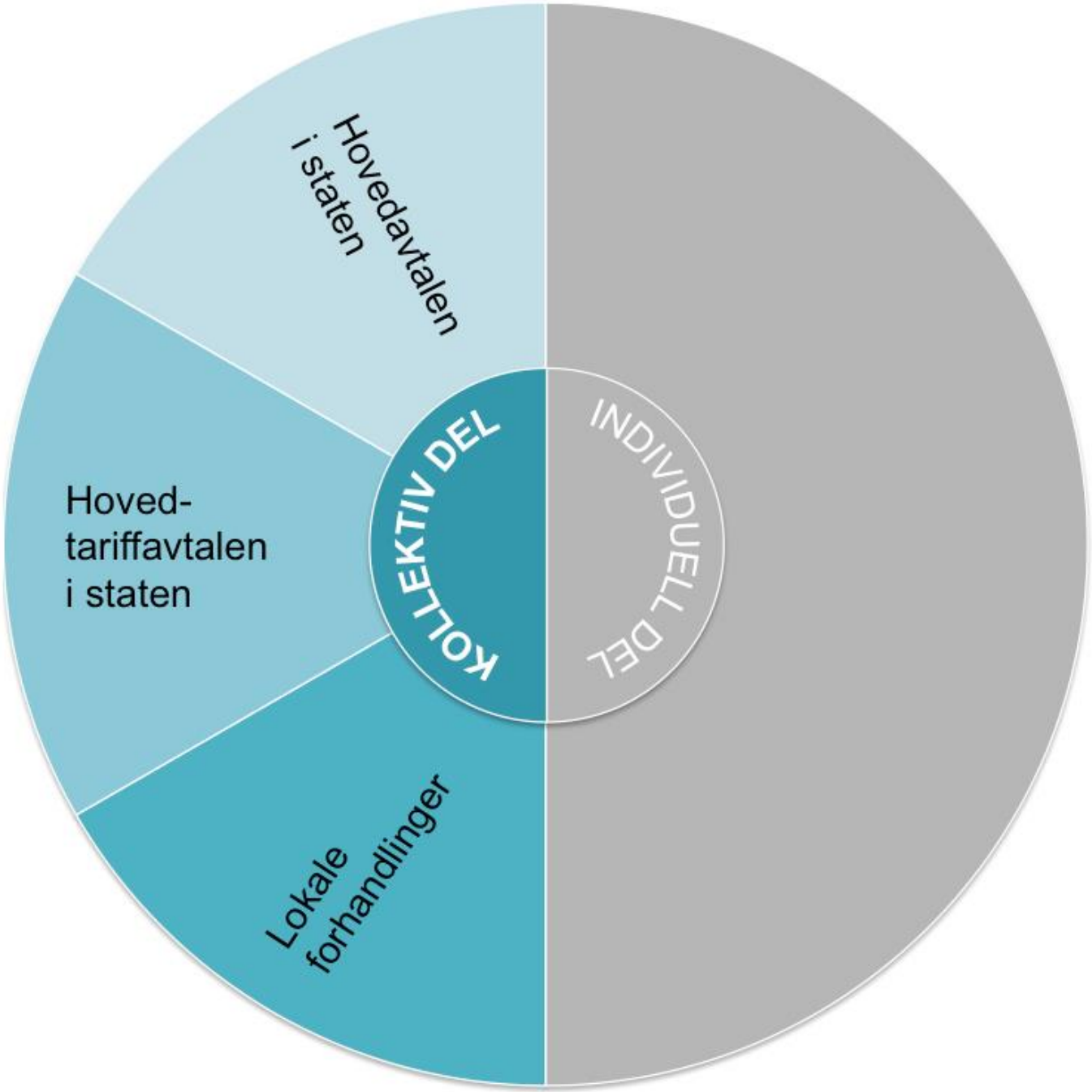
Kollektiv arbeidsrett

Hovedtariffavtalen i staten (HTA)

Trinn3 for statlig sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte


Hovedavtalen i staten
Hoved-tariffavtalen i staten
Lokale forhandlinger
KOLLEKTIV DEL
INDIVIDUELL DEL

parat

Hovedtemaer

1. Lønnsdannelse i staten
2. Andre rettigheter etter hovedtariffavtalen
3. Stillingskoder og lønnsplaner

Tema 1

Lønnsdannelse i staten

Generelt om tariffavtaler i staten

- Hva er en tariffavtale?
  Tjenestetvistloven § 11
- Hvem er forhandlingsberettiget?
  Tjtvl § 2
- Forhandlingsrett/plikt tjtvl § 3

Hva innebærer det å ha en tariffavtale?

- Kollektive rettigheter
- Hierarkisk system, sentralt og lokalt nivå.
- Dynamisk karakter. Frister for oppsigelse, prosedyre for reforhandling
- Forhandlingsrett/plikt
- Ufravikelighet. Tariffavtalen går foran den individuelle arbeidsavtalen.
- Prosedyre for tvisteløsning
  Rettstvist, interessetvist, tvist ved utøvelse av medbestemmelse

Interessetvist - rettstvist

- **Rettstvist** = tvist om en tariffavtales gyldighet og om hvordan tariffavtaler er å forstå

  Hovedsammenslutningene og staten avgjør

- **Interessetvist** = uenighet om lønns- og arbeidsvilkår. Tvist om opprettelse eller fornyelse av tariffavtale (tjtvl § 17)

  Kan løses ved megling, partssammensatt nemnd eller eventuell arbeidskamp ved inngåelse av ny tariffavtale

- I tariffperioden er det fredsplikt

Hovedtariffavtalen i staten

- Hovedtariffavtalen inngått mellom staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og LO Stat, Unio og YS Stat
- Akademikerne har fra 2016 egen hovedtariffavtale med staten
- Omfatter alle som går innunder tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt
- Ingen krav til representasjon (sammenliknet med HA § 14)
- Gir medbestemmelse i lønnsendring etter ansettelse
- Opererer med to nivå, sentralt og lokalt
- Er en toårig avtale som reforhandles i hovedoppgjøret (Mellomoppgjør er en lønnsregulering etter HTA 1.5)
- HTA er uttømmende i forhold til lønnsjustering

Hovedtariffavtalens oppbygging

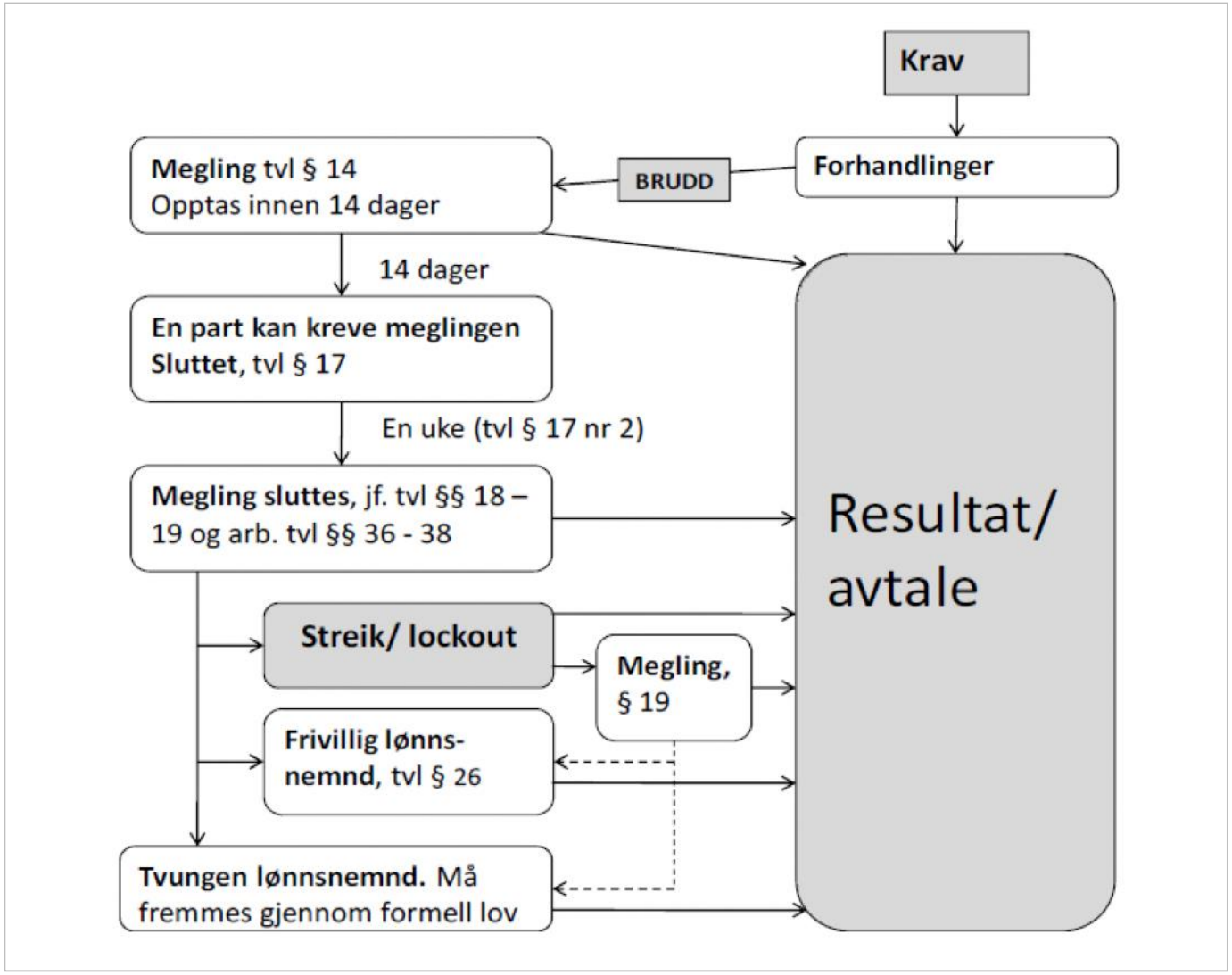
- Kap 1 Sentrale bestemmelser
- Kap 2 Lokale bestemmelser
- Kap 3 Fellesbestemmelsene
- Kap 4 Pensjon
- Kap 5 Diverse
- Kap 6 Avtalefestet ferie
- Kap 7 Varighet
- Kap 8 Rettstvist
- Kap 9 Protokolltillførsel

- Vedlegg 1 Lønnsplanhefte
- Vedlegg 2 Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger
- Vedlegg 3 Intensjonserklæringen om omstilling under trygghet
- Vedlegg 4 Pensjonsgivende variable tillegg

Lønnsdannelse i staten

- Sentrale forhandlinger
- Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår
- Lokale forhandlinger
  - HTA 2.5.1 Lokale forhandlinger
  - HTA 2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere
  - HTA 2.5.3 Forhandlinger på særlige grunnlag
- Arbeidsgiver **skal** inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer jfr HTA 2.5.5 nr 3

Tvist ved inngåelse av hovedtariffavtale



CASE

Streik

I din virksomhet er mange av de ansatte tatt ut i streik, men ikke medlemmene av Parat. Din sjef er stresset for at dere skal bli hengende etter med saksbehand-lingen og ber deg om å ta over sakene til kollegaen din som er ute i streik. Dette er saker som allerede er fordelt til kollegaen din og som ligger utenfor saksfeltet du jobber med.

Hva bør du gjøre?

Oppsummering tema 1

Lønnsdannelse i staten

- Tre elementer:
  - Sentrale forhandlinger
  - Lokale forhandlinger
  - Lønnsvurdering etter prøvetid og ved overgang fra midlertidig til fast stilling
- Kollektive forhandlinger, kun mulighet for individuelle forhandlinger ved ansettelse

Tema 2

Andre rettigheter etter hovedtariffavtalen

Fellesbestemmelsene og annet…

- § 2 : Div definisjoner
- § § 7, 14, 17 vedr arbeidstid, se også aml kap. 10
- § § 11,18-20, 23-24: Sosiale bestemmelser
- § 10: Lønn v/overgang til annen stilling
- § 13: Overtid
- § 22: Velferdspermisjon
- Pkt 4 – Pensjon, bla AFP
- Pkt 5.1 – Boliglån
- Pkt 5.3 – Felles opplærings og utviklingstiltak i medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling
- Pkt 5.6 – Seniorpolitiske tiltak
- Pkt 6- Ferie

CASE

Tove skal flytte og har søkt om to flyttedager med lønn fra sin arbeidsgiver, som er en statlig etat.

Hun fikk beskjed om at hun bare får én dag fri med lønn. Andre hun kjenner som jobber i andre statlige etater har fått tre dager fri med lønn. Tove har også venner som jobber i det private som har fått to dager.

Hva kan Tove kreve?

Tema 3

Stillingskoder og lønnsplaner

Lønnssystemet i staten

- Lønnsplan: En oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler (HTA fellesbest. § 2 nr. 4)
- Stillingskoder
- Gjennomgående stillinger vs departementstillinger
- Lønnsramme
- Lønnsspenn
- Generelle og spesielle godskrivingsregler (HTA fellesbest. § 5)
- Tjenesteansiennitet (HTA fellesbest. § 2 nr. 5)
- Tilleggsansiennitet (HTA fellesbest. § 2 nr. 6)
- Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten (HTA fellesbest. § 6)

lønnsplaner

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER				
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder		42-	
1054	Kontorsjef		47-	
1056	Økonomisjef		47-	
1055	Personalsjef		47-	
1058	Administrasjonssjef		47-	
1057	Informasjonssjef		47-	
1407	Avdelingsleder		49-	
1059	Underdirektør		51-	
1211	Seksjonssjef		51-	
1477	Regiondirektør		53-	
1060	Avdelingsdirektør		55-	
1061	Assisterende direktør		55-	
1062	Direktør		55-	
1538	Fagdirektør		55-	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	LR10		
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR21		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		49-	

Lønnsrammer

		Tjenesteansiennitet																			
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR21	1	37	38		39		40		41		42	46										
	2	38	39		40		41		42		43	47										
	3	39	40		41		42		43		44	48										
	4	40	41		42		43		44		45	49										
	5	41	42		43		44		45		46	50										
	6	42	43		44		45		46		47	51										
	7	43	44		45		46		47		48	52										
	8	44	45		46		47		48		49	53										
	9-	46-																				

Lønnstrinn	Brutto årslønn LO Stat, Unio og YS Stat	Brutto årslønn Akademikerne
19	kr 290 200	288 300
20	kr 293 700	291 900
21	kr 297 400	295 500
22	kr 301 000	299 100
23	kr 304 800	302 800
24	kr 308 700	306 700
25	kr 312 800	310 700
26	kr 316 900	314 900
27	kr 320 700	318 700
28	kr 324 600	322 500
29	kr 328 300	326 200
30	kr 332 200	330 000
31	kr 335 800	333 700
32	kr 339 800	337 600
33	kr 343 600	341 400
34	kr 347 700	345 400
35	kr 351 700	349 400
36	kr 355 900	353 700
37	kr 360 500	358 200
38	kr 365 200	362 800
39	kr 369 800	367 400
40	kr 374 800	372 400
41	kr 379 700	377 300
42	kr 385 400	382 900
43	kr 390 800	388 300
44	kr 396 800	394 300
45	kr 402 700	400 100
46	kr 408 700	406 100
47	kr 415 200	412 600
48	kr 421 800	419 100
49	kr 428 700	425 900
50	kr 435 500	432 700
51	kr 442 400	439 600
52	kr 449 800	446 900
53	kr 457 600	454 700
54	kr 465 000	462 000
55	kr 473 100	470 000
56	kr 480 900	477 800
57	kr 489 300	486 100
58	kr 498 000	494 800
59	kr 507 100	503 800
60	kr 516 000	512 700
61	kr 525 800	522 400
62	kr 535 900	532 400
63	kr 546 400	542 900
64	kr 556 700	553 200
65	kr 567 100	563 500
66	kr 577 400	573 700
67	kr 588 100	584 300
68	kr 598 200	594 400
69	kr 609 700	605 800
70	kr 621 800	617 800
71	kr 636 600	632 500
72	kr 648 100	643 900
73	kr 659 500	655 300
74	kr 671 600	667 300
75	kr 684 600	680 200
76	kr 702 500	698 000
77	kr 720 000	715 400
78	kr 743 100	738 400
79	kr 766 600	761 700

CASE

Førstekonsulent (INIOPS 10/12)

Ved Forsvarets informasjonsinfrastruktur Operasjoner, ved INI OPS avdeling Nord er det ledig fast stilling som førstekonsulent med tjenestested Harstad.

Arbeidsoppgaver: Stillingen innebærer utarbeidelse og oppfølging av innkjøps og forsyningsprosesser for avdelingen.

Kvalifikasjoner: Minimum 1 års universitet /høyskoleutdanning innen relevant fagområde, og det er ønskelig med minimum 1 års relevant tjenesteerfaring. Annen utdanning og lang relevant erfaring vil etter vurdering kunne kompensere for eventuell manglende formell utdanning.

Generelt: Stillingen avlønnes etter Statens lønnsregulativ, kr 385 400 til 442 400 brutto pr år.

Finn stillingens plassering i lønnsplanen

CASE

Kartverket – Rådgiver

Det er ledig fast stilling som førstekonsulent innen skanning. Skanningen er organisert som egen enhet i tinglysingsdivisjonen på Hønefoss. Vi er i underkant av 20 årsverk og utfører digitalisering av alle tinglyste dokumenter for hele landet.

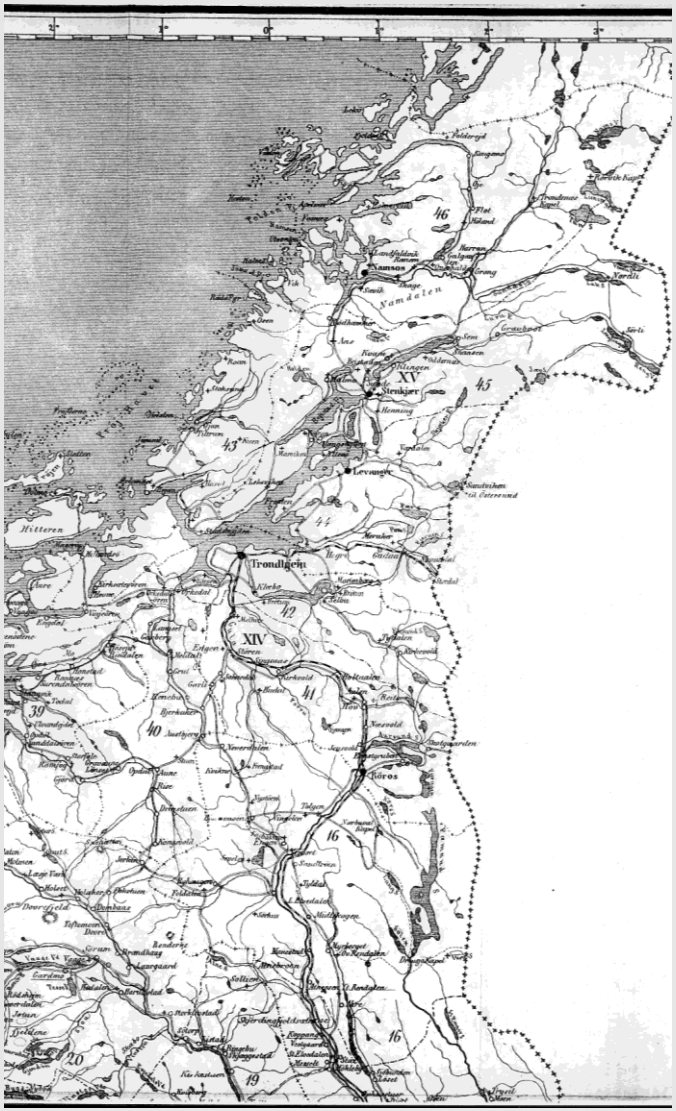
Arbeidsoppgaver: Avvikshåndtering. Etterbehandling av skanningslinjen. Deltakelse i videreutvikling av eksisterende system Ressursperson mot systemeier og interne bruker

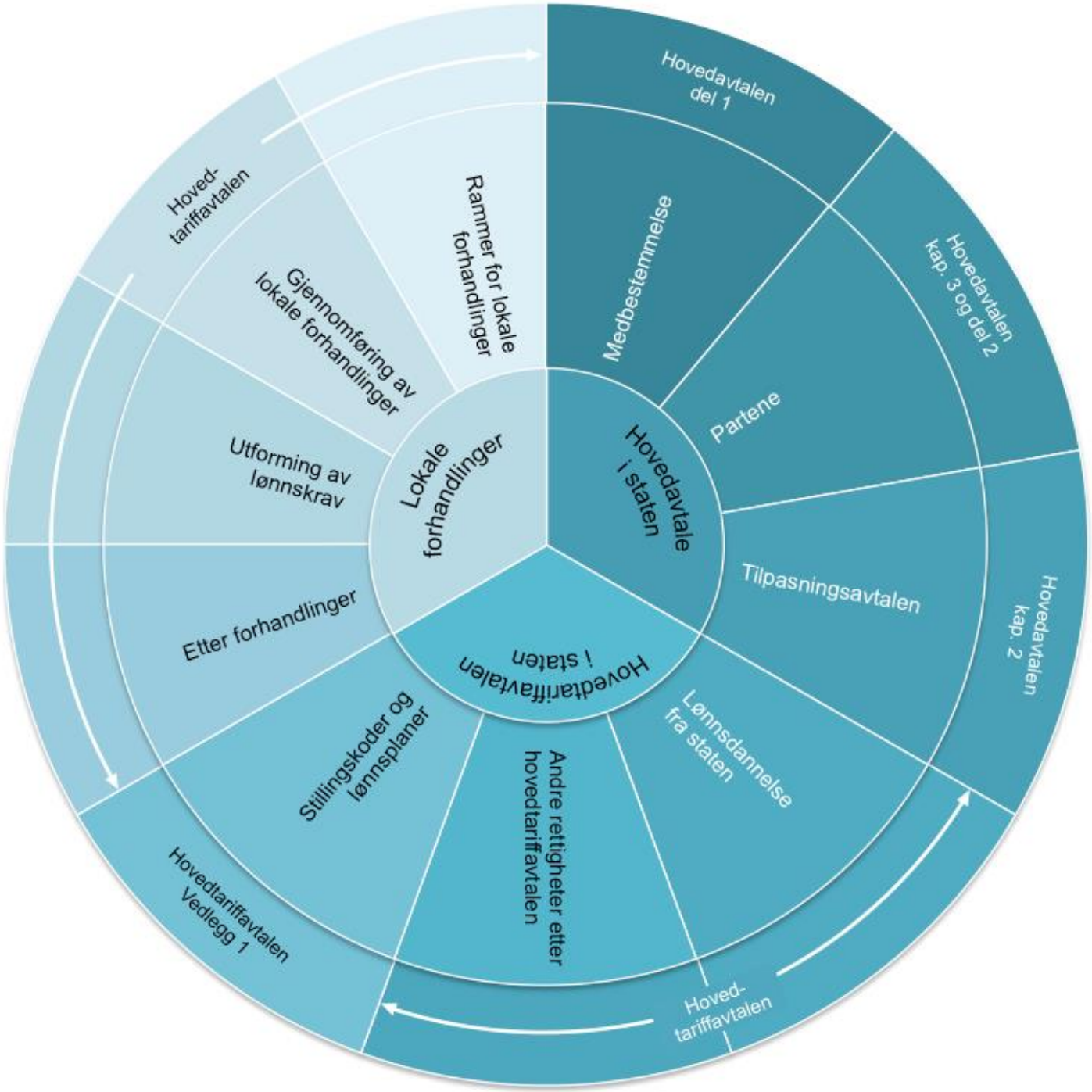
Kvalifikasjoner: Bachelor i arkivfag fra høgskole/universitet. Minst 10 års erfaring fra arkivarbeid, elektronisk dokumentbehandling, skanningsarbeid, samt god kompetanse i bruk av IT-verktøy. Ønskelig med erfaring fra prosjektarbeid og kunnskapsformidling.

Egenskaper: Nøyaktig, ryddig og effektiv. Utadvendt og målrettet med gode samarbeidsevner. Trives med å arbeide i et travelt miljø med klare driftsmål

Det tilbys: Stillingsbrøk: 100% Førstekonsulent kode 1408, lønnstrinn 43-52 etter kvalifikasjoner. Fleksitid. Medlemskap Statens Pensjonskasse

Finn stillingens plassering i lønnsplanen



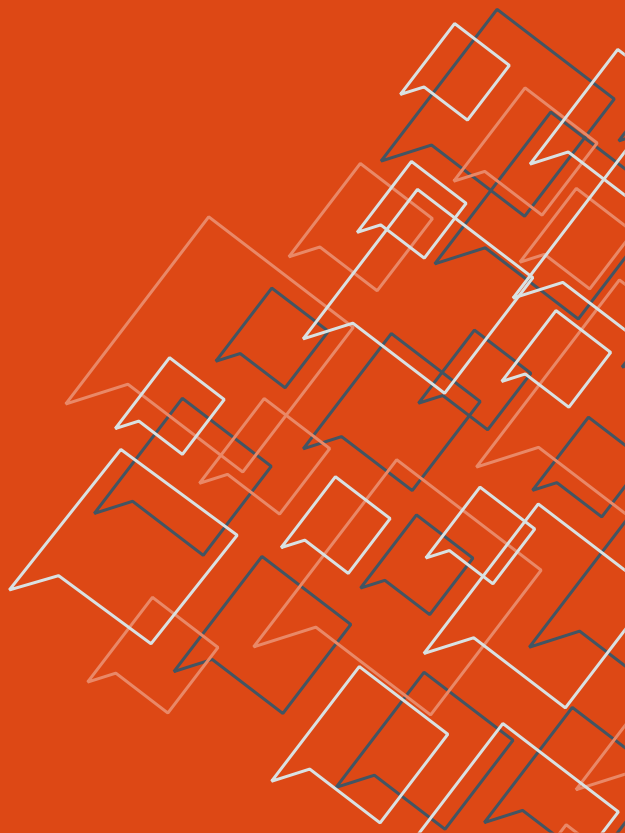

Hovedavtalen del 1
Medbestemmelse
Partene
Hovedavtalen kap. 3 og del 2
Hovedavtalen kap. 2
Tilpasningsavtalen
Lønnsdannelse fra staten
Andre rettigheter etter hovedtariffavtalen
Stillingskoder og lønnsplaner
Hovedtariffavtalen Vedlegg 1
Etter forhandlinger
Utforming av lønnskrav
Gjennomføring av lokale forhandlinger
Rammer for lokale forhandlinger
Hoved-tariffavtalen
Hovedavtale i staten
Lokale forhandlinger
Hovedtariffavtalen i staten
Hoved-tariffavtalen

Kollektiv arbeidsrett

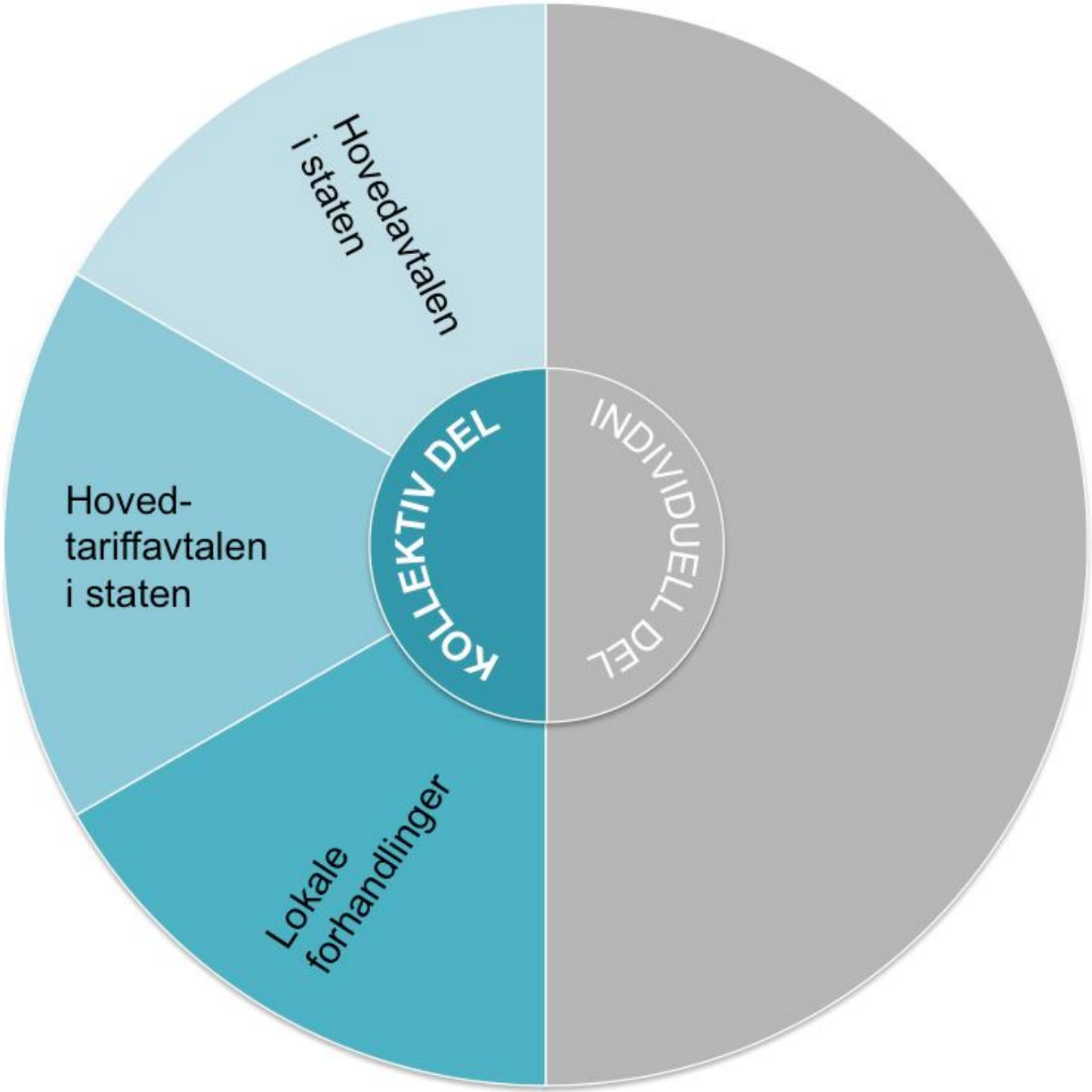
Lokale forhandlinger

Trinn3 for statlig sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte



et YS-forbund


Hovedavtalen i staten
Hoved-tariffavtalen i staten
Lokale forhandlinger
KOLLEKTIV DEL
INDIVIDUELL DEL

Hovedtemaer

1. Hovedtariffavtalen - lokale forhandlinger
2. Tvist ved lokale forhandlinger
3. Kravsutforming
4. Etter forhandlingene

Tema 1

Hovedtariffavtalen - lokale forhandlinger

Hovedtariffavtalen - Lokale bestemmelser

- Parter
- Forhandlingssteder
  Delegerte forhandlinger ved driftsenheter
- Lokal lønnspolitikk
- Årlige forhandlinger
  Årlig lønnsregulering for ledere
  Forhandlinger på særlige grunnlag
- Virkemidler
- Forhandlingsregler

HTA 2.1 Parter

- Forhandlingene føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner
- Alle medlemsorganisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som en part (hovedsammenslutningsmodell)

HTA 2.2 Forhandlingssteder

- KMD avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres
- Forhandlingsstedene må være avklart før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet
- Dersom det i tariffperioden skjer organisatoriske endringer som gjør det vanskelig å gjennomføre lokale forhandlinger, avklarer de sentrale parter hvor disse forhandlingene skal føres i perioden
- Forhandlingene etter pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan delegeres fra forhandlingsstedet til underliggende nivå (driftsenhet jfr HA)
  For alle eller enkelte forhandlinger, eller for et bestemt tidsrom.
- Delegering til underliggende nivå skal avklares mellom partene på forhandlingsstedet. Dersom partene ikke blir enige, avgjør KMD spørsmålet etter drøfting med hovedsammenslutningene.

HTA 2.3 Lokal lønnspolitikk

- Statens lønnssystem forutsetter at de lokale parter har en omforent lønnspolitikk. Lønnspolitikken er ikke gjenstand for forhandling.
- Lønnspolitikken skal si noe om lønnsmessige tiltak som er nødvendige for å nå virksomhetens mål. Stort rom for lokale løsninger basert på etatens oppgaver, budsjett og personalsituasjon.
- Oppgaver og ansvar tillagt stillingen skal være utgangspunkt for avlønning. Lønnspolitikken skal utformes slik at likelønn, kompetanse og ansvar ivaretas for alle, også midlertidig og ansatte i permisjon.
- Forsterket fokus på å fjerne kjønnsbetingede lønnsforskjeller.
  Det skal utarbeides oversikter over lønn på alle nivå fordelt på kjønn.
- Lønnspolitikken inngår som en del av personalpolitikken.
- Lønnssamtale HTA § 3 nr 5

HTA 2.5.1 Årlige forhandlinger

- Forutsetter at de sentrale parter har avsatt midler til lokale forhandlinger.
- Arbeidsgiver kan avsetter ytterligere midler fra drift.
- Arbeidsgiver skal også vurdere eventuelt overskudd som følge av lønnsendring ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler).

HTA 2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

- Fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder.
- Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner.
- Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes og arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Lønnsendringene betinger dekning på virksomhetens budsjett.

HTA 2.5.3 Særlig grunnlag

- Ved ”vesentlige” endringer (HTA 2.5.3 nr 1a)
- Ved planlagte eller gjennomførte tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering
- Ved omorganisering hvor to eller flere etater/enheter er slått sammen og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller.
- Beholde/rekruttere en arbeidstaker, eller grupper av arbeidstakere (HTA 2.5.3 nr. 2, kun drøfting)
- Lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn skal rettes opp i henhold til likestillingsloven § 21.
- Det kan avtales at 2.5.3 forhandlinger gjennomføres 1 eller 2 ganger i året.
- Krav til 2.5.3 forhandlinger kan overføres til 2.5.1 forhandling.

HTA 2.5.4 Virkemidler

- Endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer
- Endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn
- Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode
- Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- Opprette og endre særavtaler
- Tilstå tilleggsansiennitet
- Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg
- Virkemidler kan benyttes for grupper av arbeidstakere

HTA 2.6 Forhandlingsregler

- Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til det enkelte forhandlingssted
- Arbeidsgiver skal skriftlig varsle alle forhandlingsberettigede organisasjoner
- Arbeidsgiver skal avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn
- Forberedende møte mellom partene. Gjennomgang av forhandlings-grunnlaget, pottens størrelse, framdrift, kravfrist, møteplan mm.
- Etter forhandlingene skal det avholdes evalueringsmøte
- Partene kan avtale en annen framgangsmåte enn den som framgår av HTA.
  Blir ikke partene enige, er det hovedtariffavtalens bestemmelse som gjelder
- Forhandlingene føres i fellesmøter og særmøter

Nærmere om forberedende møte

- Status og utvikling i virksomheten? Be om tallmateriale
- Pottens størrelse, evt innskutte midler?
- Likestilling / likelønnsutfordringer?
- Klarlegge sentrale - og lokale føringer (virksomhetens lønnspolitikk)
- Avklare evt. 2.5.3 forhandlinger
- Avklare lønnsregulering for ledere
- Avlønning av tillitsvalgte
- Hovedsammenslutningsmodellen ?
- Avklare tillitsvalgtes innsyn i lønnsopplysninger
- Avtaler frister og møteplan, overtid eller vanlig arbeidstid ?
- Hvordan skal resultatet fra forhandlingene presenteres?
- Sett opp referat, viktig for å kunne evaluere

I det siste tilbudet fra arbeidsgiver under de årlige lokale forhandlingene, har arbeidsgiver økt den totale potten med 15%.

Har arbeidsgiver anledning til å gjøre dette?

Hva bør organisasjonen gjøre med dette?

Oppsummering

Hovedtariffavtalen - lokale forhandlinger

- Forberedende møte viktig!
- Protokoll
- Taushetsplikt
- All lønnsdannelse i staten skal være hjemlet i Hovedtariffavtalen

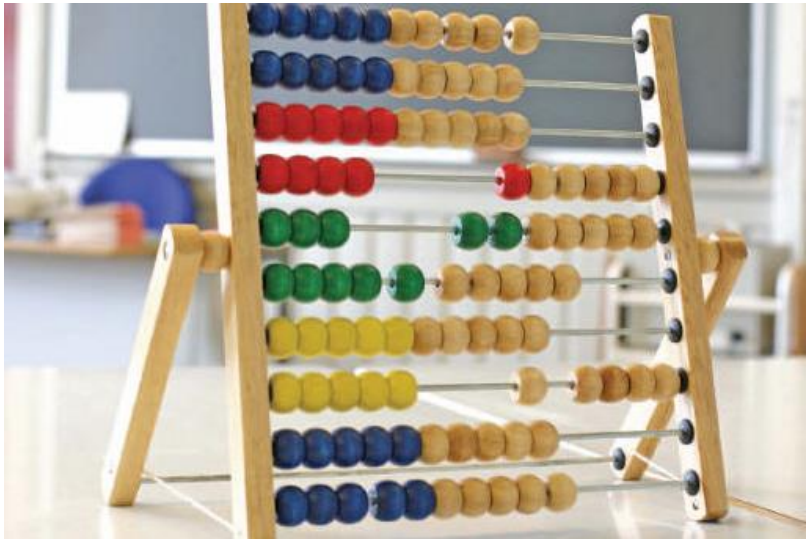
Tema 2

Tvist ved lokale forhandlinger

Statens lønnsutvalg

Etter hovedtariffavtalen pkt. 2.7 kan hver av partene bringe tvister inn for Statens lønnsutvalg.

Både tvist om årlige forhandlinger (HTA pkt. 2.5.1) og tvist i forhandlinger på særlig grunnlag (HTA pkt. 2.5.3 nr 1).



Forhandlinger på delegert nivå

- Dersom forhandlingene har vært gjennomført på delegert nivå, og partene ikke blir enige, skal uenigheten behandles av partene ved forhandlingsstedet. 14-dagersfrist for å fremme saken.
- Partene på forhandlingsstedet må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet.
- Dersom disse partene ikke blir enige, kan saken fremmes for Statens lønnsutvalg jfr HTA pkt. 2.7.2.

Statens lønnsutvalg

Behandler tvister om:

- Lønnstrinn eller lønnsplan for plassering av en stilling eller stillingsgruppe
- Oppnormering av en tjenestemannsstilling fra lavere til høyere grad
- Bestemmelser om overtidsgodtgjøring eller begrensede lønnstillegg
- Dersom tvisten gjelder spørsmål som ikke faller inn under ett av disse tre alternativ, skal den behandles av særskilt nemnd (Tjenestetvistloven § 27)

Sammensetningen av Statens lønnsutvalg

- Tre nøytrale medlemmer. En av disse er også utvalgets leder.
- En representant fra henholdsvis LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Unio. Hver av organisasjonene har en stemme.
- Fire fra arbeidsgiversiden. I denne periode er dette to fra KMD og to fra ytre etat.

Hvorfor statens lønnsutvalg?

- Et fast opprettet tvisteorgan
- Sikrer at tvisten behandles av tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter med distanse til tvisten, og som har mulighet til å se tvisten i sammenheng med tilsvarende spørsmål i andre deler av det statlige tariffområdet
- Sikrer at tvisten behandles av flere nøytrale representanter med bred erfaring i behandling av tvister i statssektoren.

CASE

I etaten har partene ikke blitt enige om en lokal lønnspolitikk.

Hvilke konsekvenser kan dette få for de årlige lokale forhandlingene?

CASE

De årlige lokale lønnsforhandlinger

De lokale forhandlingene i din virksomhet går ikke Parat sin vei. Forhandlingsutvalget til Parat har kun fått gjennomslag for fire av de tolv kravene dere har lagt inn. I tillegg har Parat fått mindre enn pro rata tilsier. Forhandlingene er gjennomført i henhold til prosedyren som ble avtalt i forberedende møte.

Arbeidsgiver har kommet med sitt aller siste tilbud og sier at de ikke har mer å gi. I det siste tilbudet har kvinner fått mindre enn menn i forhold til pro rata.

De andre i forhandlingsutvalget ønsker å gå til brudd og bringe saken inn for Statens lønnsutvalg. Hva bør Parat gjøre?

Tema 3

Kravsutforming

Før kravet utformes

- Medlemsmøte?
- Avklare frister
- Hvem skal kravet sendes til, eget skjema
- Føringer
- Lokal lønnspolitikk. Er det elementer i denne som er særlig relevante for Parats medlemsgruppe?
- Pottens størrelse. Er det evt. resirkulerte midler?
- Lønnssamtale? Med nærmeste leder
- Krav bør alltid fremmes via tillitsvalgte
- Vær realistisk

Utfylling av kravskjema

- Korrekte personopplysninger
- Lønnsslipp/personalavdeling
- Vær tydelig og konkret
- Vurder størrelsen på ditt krav (føringer, begrunnelse, pottens størrelse)

Aktuelle argumenter

- Nye arbeids- eller ansvarsoppgaver på et høyere nivå
- Relevant etter- og videreutdanning
- Sammenlignbare stillinger
- Andre skjevheter
- Kortfattet og presis
- Fremhev deg selv
- Begrunnelsen skal gjøre forhandlerne i stand til å argumentere godt for kravet

Ikke fullt så gode argumenter

- Økt arbeidsbelastning og økt innhold i jobben
- Ansiennitet
- For å opprettholde en generell lønnsvekst
- Nytilsatt eller ny stilling inneværende år

Oppsummering

Lønnskrav

- Skryt av deg selv!
- … men vær realistisk, husk at potten er begrenset og alle kan ikke få
- Tillitsvalgte bør ikke prioritere krav som ikke er begrunnet eller ikke tilstrekkelig utfylt

Tema 4

Etter forhandlingene…

Lønnspolitikken

- Bør den lokale lønnspolitikken revideres?
- Er lønnspolitikken tilpasset dagens situasjon?
- Bidrar lønnspolitikken til å styrke våre medlemmers lønnsutvikling?
- Hvilke endringer bør foreslås?

Endringer i oppgaver og ansvar?

- Har vi rutiner for å fremme 2.5.1 krav på vegne av medlemmene?
- Har vi oversikt over medlemmer som har andre oppgaver og ansvarsområder enn da lønnen opprinnelig ble fastsatt?
- Er det enkelte grupper som bør løftes?
- Hva mener arbeidsgiver om dette?

Likelønn

- Eksisterer det ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?
- Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Brytes Likestillingslovens § 21?
- Er det grunnlag for å ta saken opp med Likestillings- og diskrimineringsombudet?

Tilsettinger

- Er lønnsnivået til våre stillingsgrupper konkurransedyktig?
- Får nytilsatte høyest mulig lønn ved tilsetting og ved bytte av stilling?
- Har vi rutiner for å sikre drøfting av stillingsutlysning og lønnsnivå?
- Har vi rutiner for å sikre lønnsvurdering ved endt prøvetid/innen 12 mnd?

Lønnssamtale

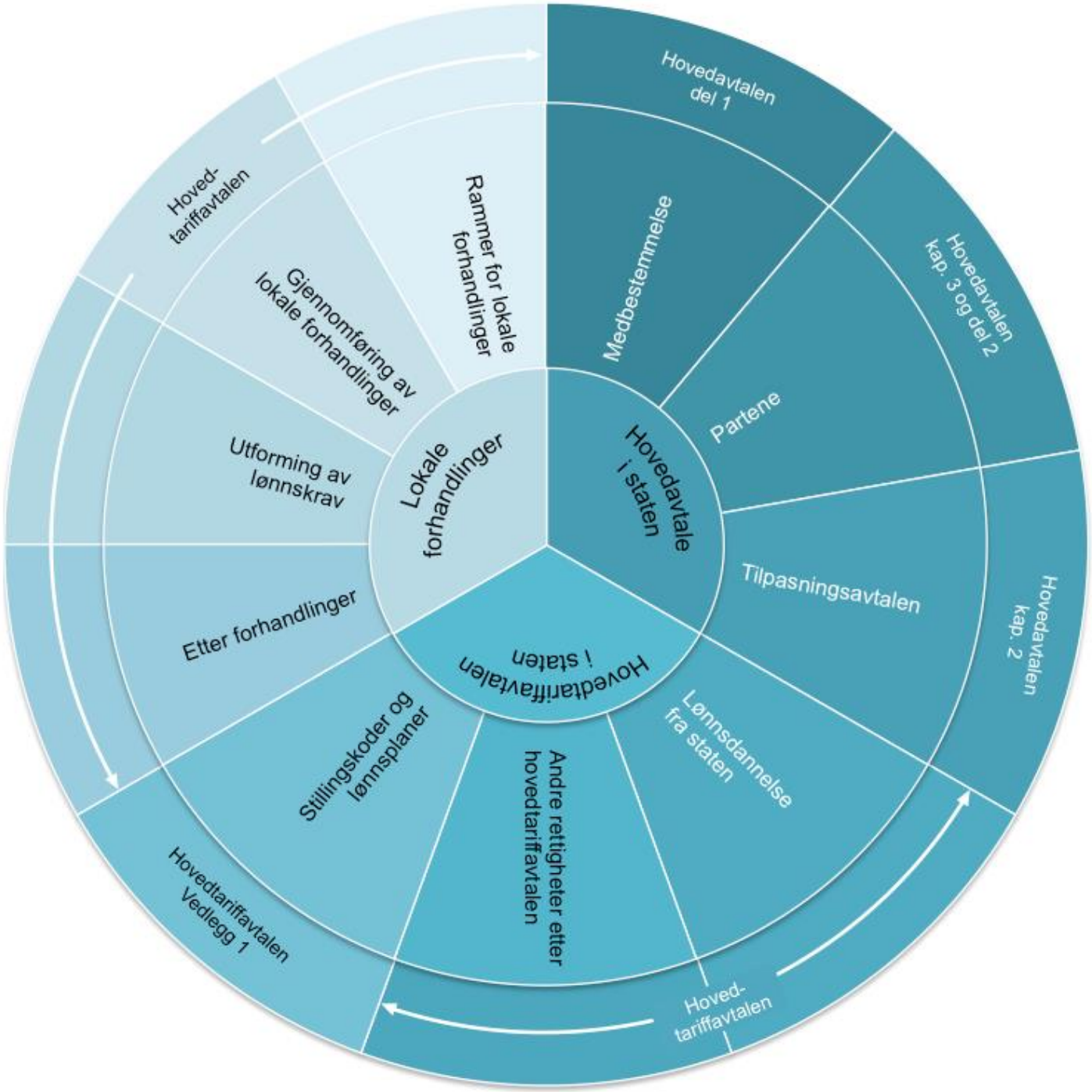
- Verktøy for tilrettelegging av positiv lønnsutvikling
- Samtalen hjemlet i HTA § 3 nr 5:

"Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriere-utvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene."

Aktuelle tema ifbm lønnssamtalen:

- Gjennomgang av kompetanse
- Gjennomgang av kompetanse som ikke benyttes
- Enhetens/virksomhetens kompetansebehov nå og i fremtiden
- Kompetansemål for den enkelte
- Gjennomgang av oppgaver, ansvar og utvikling
- Hva som motiverer
- Lønnsutvikling og forventninger til denne
- Evt. kjønnsmessige lønnsforskjeller

Lokal lønnspolitikk
En veiledning for tillitsvalgte


Hovedavtalen del 1
Medbestemmelse
Partene
Hovedavtalen kap. 3 og del 2
Hovedavtalen kap. 2
Tilpasningsavtalen
Lønnsdannelse fra staten
Andre rettigheter etter hovedtariffavtalen
Stillingskoder og lønnsplaner
Hovedtariffavtalen Vedlegg 1
Etter forhandlinger
Utforming av lønnskrav
Gjennomføring av lokale forhandlinger
Rammer for lokale forhandlinger
Hoved-tariffavtalen
Hovedavtale i staten
Lokale forhandlinger
Hovedtariffavtalen i staten
Hoved-tariffavtalen