



JURIST
FORBUNDET

Introduksjonskurs 2. - 3. november

HTA i kommunal sektor

Hovedtariffavtalen

Regulerer viktige kjøreregler

Ikke alt like viktige for våre medlemmer

Kap 1 – Fellesbestemmelser

§ 2 - Tilsetting

§ 2.4 - Åremålsstillinger

§ 4.2.1 – Arbeidstid kontoradministrasjon

§ 7 - Ferie

§ 8 - Lønn under sykdom osv.

§ 14 - Permisjon

HOVEDTARIFF- AVTALEN i KS-området

TARIFFPERIODEN
01. mai 2020 – 30. april 2022



akademikerne



Forhandlingsbestemmelser - lønn

Kapittel 3, 4 og 5

3.2 Lokal lønnspolitikk

- 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
- Lokal lønnspolitikk og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet
- Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger



Forhandlingsbestemmelser - lønn

Kapittel 3, 4 og 5

- 3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avholde ett eller flere lønns politiske 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.

- Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Beskriver hvordan disse møtene skal gjennomføres og hva partene skal ta opp



Forhandlingsbestemmelser - lønn

3.2.2 Lønnsutviklingssamtaler

- Individuell mulighet for lønssamtale
 - Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren.
 - Møtetidspunkt avtales innen 14 dager
 - Rett til bistand fra tillitsvalgte
 - Skal i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling
 - Referat skal føres dersom arbeidstaker ber om det



Forhandlingsbestemmelser - lønn

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

- Plan for kompetanseutvikling skal foreligge
 - Motivere til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse
 - Kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud
 - Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring
 - Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen
 - Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov
 - På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak



Lønnsforhandlinger for ledere

- Beskrives i kapittel 3 - 3.4
- 3.4.1 Toppledere, dvs rådmenn og medlemmer av ledergrupper
- 3.4.2 Virksomhetsledere
- 3.4.3 Ledere
- Lønnsvurdering en gang i året
- Mulighet å oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene

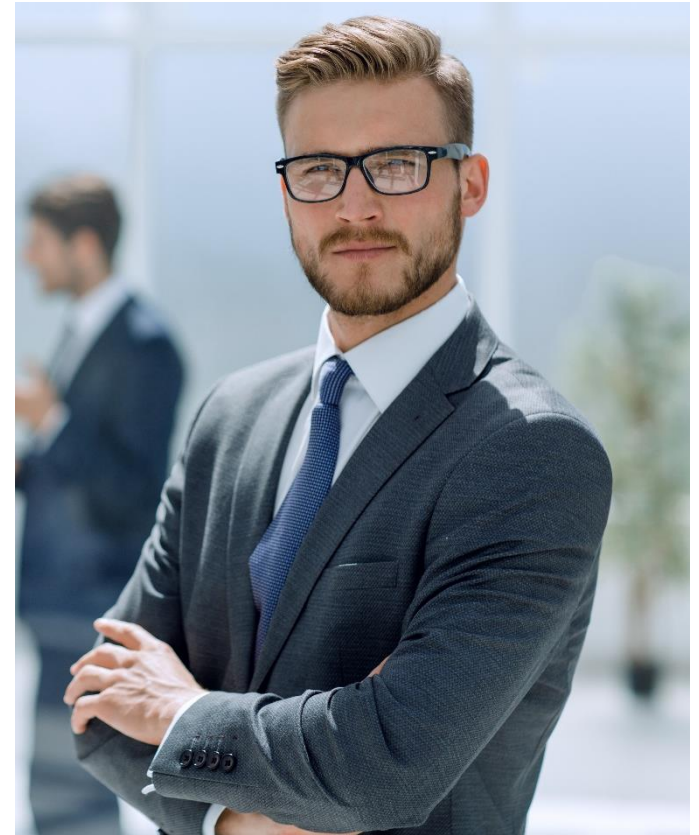


Kriterier for lønn toppledere

Ledere etter 3.4.1

- oppnådde resultater
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Ingen ankemulighet for toppledere



3.4.2 og 3.4.3 Virksomhetsledere og ledere

- Selvstendig delegert budsjett, økonomi og/ eller personalansvar
- Deler av lønnsfastsettelsen kan gjøres av arbeidsgiver
- Virkningstidspunkt 1.5, hvis ikke annet avtales
- Gjennomføre forhandlingene mellom 1.5 – 1.10
- Mulighet for å oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene
 - Ingen ankemulighet



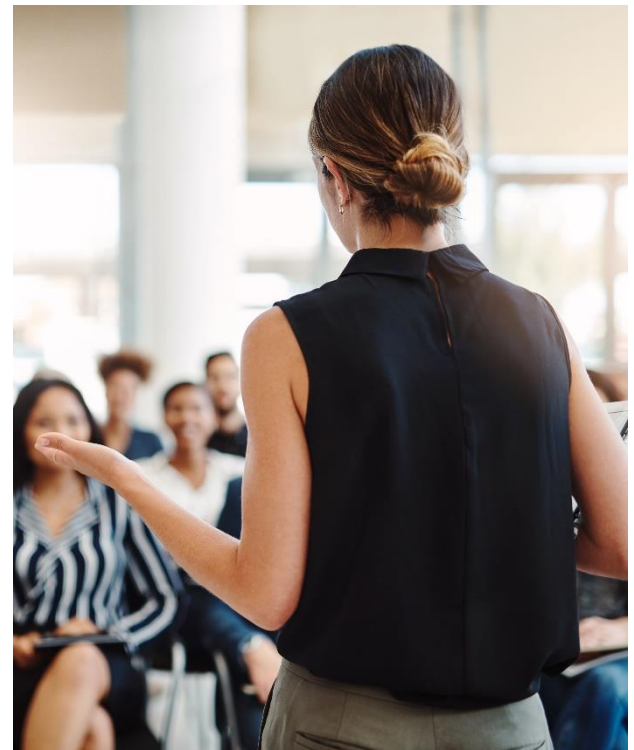
Kriterier for virksomhetsledere og ledere

Ledere 3.4.2 og 3.4.3

- Endret ansvarsområde (jfr. toppleder)
- Oppnådde resultater
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige org. endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Kompetanse

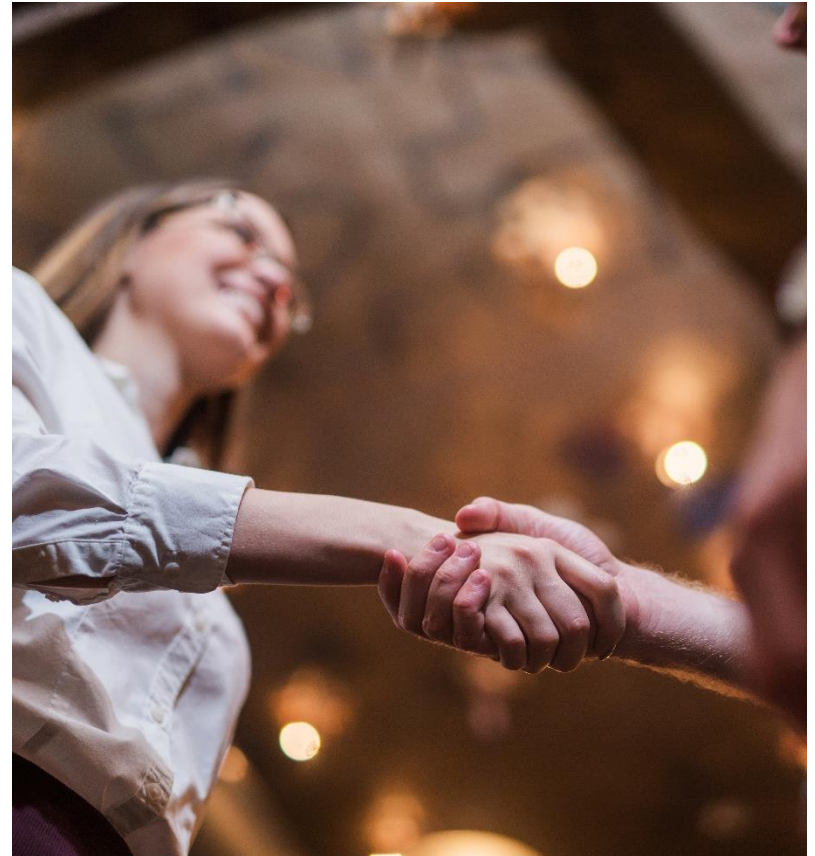
Ankemulighet: Behandling i lokal nemnd

- Gjelder ikke når det er avtalt at arbeidsgiver fastsetter lønnen



Kapittel 4

- Omfattende
- Gjelder ikke medlemmene i Juristforbundet, men det finnes noen unntak
- Sentrale forhandlinger
- Vi merker tyngdekraften



Kapittel 5

Lokale lønns- og stillingsbestemmelser 5.0

- Lønnsfastsettelsen foregår i sin helhet lokalt
- Skjer ved vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i HTA
- Tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultater



Kapittel 5 - Fagstillinger

Vedlegg 1 Stillingskoder i kap. 5

Aktuelle stillingskoder for våre medlemmer:

- 8001 Advokat
- 8530 Rådgiver
- 8451 Leder (glemt kode?)

Omfatter alle våre - uproblematisk



Kapittelproblematikken

Forord fra Akademikerne kommune i Hovedtariffavtalen:

Spesielt vil Akademikerne nevne felles forståelse om at alle medlemmer tilsluttet en forening i Akademikerne og som er bundet av hovedtariffavtalen i KS skal få sine lønnsvilkår fastsatt etter hovedtariffavtalens kapittel 3 og 5 med innplassering i relevante stillingskoder, bortsett fra undervisningspersonalet som får sin lønn fastsatt etter kapittel 4C.

Bestrebelse for å få ryddet opp i kap. 5



5.1 Årlig lønnsforhandling

- Frie forhandlinger
- Ingen lønnstrinn
- Bør gjennomføres mellom 1.5 og 1.10 hvert år
 - I fjor litt annerledes
- Virkningsdato 1.5, hvis ikke annet er avtalt
- Skal ta hensyn til :
 - Økonomien
 - Totale situasjon
 - Lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder



5.1 Årlig forhandling

- Generelle eller individuelle tillegg
- Kan fordeles av arbeidsgiver – hva ligger i dette?
- Lønnspolitisk viktig spørsmål:
 - Hvem skal avgjøre
 - Hvem skal ta ansvar



5.1 Anke

- Lokal nemnd
 - Hovedavtalen del A § 6-2
- Ikke anke når arbeidsgiver har fordelt
- Bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger

- Erfaringer med anke?



5.2 Annen lønnsendring

- Behov for å beholde og rekruttere
- Skifte av stilling eller vesentlig endring av arbeidsområde
- Drøfting er mellom de berørte parter
- Ingen tidsbegrensing
- Ingen ankemulighet
- Arbeidsgivers siste tilbud skal vedtas



5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

- Hva er et gyldig argument?
 - Stillingens kompleksitet
 - Ansattes kompetanse
 - Ansvar
 - Innsats
 - Resultat
 - Behov for å rekruttere og beholde
 - Relevant etter- og videreutdanning



Takk for din oppmerksomhet!



JURIST
FORBUNDET