

Tariffområde KS



Tipshäfte

2025

**LOKALE LØNNS-
FORHANDLINGER**

Innhold

1	Stillingene i hovedtariffavtalen	2
2	Tariffoppgjøret 2024 i kapittel 4	4
3	Lokale forhandlingsbestemmelser	7
3.1	Forhandlinger etter HTA kap. 3.4 Ledere	7
3.2	Forhandlinger for stillinger i HTA kapittel 4	8
3.3	Forhandlinger for stillinger i HTA kapittel 5	9
4	Forberedelser til lokale forhandlinger	10
4.1	Forhandlingsdelegasjonen	10
4.2	Medlemskontakt	11
4.3	Lønnsopplysninger og statistikk	12
4.4	Beregninger	13
5	Lokal lønnspolitikk	18
6	Lønnspolitiske drøftingsmøter	22
6.1	Forberedelser	22
6.2	Aktuelle temaer	23
6.3	Referat	25
7	Forhandlingene	26
7.1	Forberedelser	26
7.2	Underveis	27
7.3	Sentrale faktorer etter forhandlingene	28
8	Brudd	29
8.1	Ved 4.2.1-forhandlinger (organisatorisk behandling)	29
8.2	Ved 3.4.4- og 5.1-forhandlinger	31
9	Ord og uttrykk	32
10	Vedlegg	33
10.1	Vedlegg - Kravskjema	33
10.2	Vedlegg - Hvordan kreve høyere lønn?	35
10.3	Vedlegg - Argumenter som kan brukes i lønnsforhandlinger	37
10.4	Vedlegg - Ulike kriterier som kan knyttes til innplassering i stilling	39
10.5	Vedlegg - Eksempel på mal til referat fra drøftingsmøte	40
10.6	Vedlegg - Forslag til kravsinnsending til arbeidsgiver	41
10.7	Vedlegg - Eksempel protokoll	42
10.8	Vedlegg - Eksempel på brev til medlem som har fått lønnsopprykk i lokale forhandlinger	43
10.9	Vedlegg - Eksempel på brev til medlem som ikke har fått lønnsopprykk i lokale forhandlinger	44
10.10	Vedlegg - Mal prosesskrift til sentralt ankeutvalg (etter 4.2.1-forhandlinger)	45
10.11	Vedlegg - Mal prosesskrift til lokalt ankeutvalg (etter øvrige forhandlinger)	46

Innledning

NSFs prinsippprogram slår fast at alle virkemidler, både sentralt og lokalt, skal utnyttes maksimalt for å høyne sykepleiernes lønn. Dette heftet er ment å være en hjelp til dere som skal forhandle lønn lokalt for medlemmene i hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5.

NSF setter faget i front! For lønnsforhandlingenes del betyr det at vi må bygge våre argumenter rundt sykepleiernes betydning og bidrag i helse- og omsorgstjenestene. Generelt krever utviklingen i retning av mer kompliserte helsetilstander og sykdomsbilder en mer spesialisert behandling. I lokale lønnsforhandlinger er det lurt å konkretisere dette: Hva slags behandling skjer i deres kommuner, og på deres arbeidsplass? Hva slags pasienter og brukere har dere? På hvilken måte bidrar sykepleierne innen forebygging, behandling og pleie? Hva er de gjør som ingen andre kan gjøre like godt?

Sykepleiere i ulike roller behandler, pleier, koordinerer, planlegger og forebygger. Fortell arbeidsgiver hva de får når de har ansatt en sykepleier – og hva de mister hvis de mister en sykepleier. Lønnsnivå må gjenspeile utdanning, erfaring og ansvar!

Mange av våre medlemmer har ikke bare en solid treårig høyskoleutdanning, men én eller flere spesialiseringer i tillegg. Denne kompetansen er avgjørende for at kommunene skal kunne gi innbyggerne gode helse- og omsorgstjenester. For å beholde, utvikle og rekruttere sykepleiere må de tilby gode lønns- og arbeidsbetingelser. Lokale lønnsforhandlinger er – i tillegg til ansettelsen – en viktig arena for dette.

Ni av ti kommuner i KS' arbeidsgivermonitor sier at det er ganske eller meget utfordrende å rekruttere sykepleiere. NAVs bedriftsundersøkelse fra 2025 viser at det i dag mangler 2 100 sykepleiere, 950 spesialsykepleiere og 50 jordmødre – til sammen 3 100 ulike sykepleierstillinger.

I tillegg til kompetanse er likelønn et viktig, overordnet mål for NSF. Det betyr lik lønn for arbeid av lik verdi. Hva som er «arbeid av lik verdi», handler om kravene til stillingen, blant annet kompetanse, påkjenning, ansvar og arbeidsforhold. «Markedet» kan ikke uten videre bestemme at en ingeniør utfører arbeid av større verdi enn en sykepleier, eller at ledelse av skoler eller tekniske tjenester er mer verdt enn ledelse innenfor pleie og helse. Kommunen/fylkeskommunen skal kartlegge likelønn i virksomheten hvert andre år. Det kan være ett av flere viktige statistikker foran lokale lønnsforhandlinger, ikke minst for ledermedlemmene våre.

I NSF jobber vi alle sammen for at medlemmene skal få et lønnsnivå som gjenspeiler deres utdanning, erfaring og ansvar, og gjennom det bidrar til å gi befolkningen best mulige helse- og omsorgstjenester!

Takk for jobben dere gjør på vegne av NSF-medlemmene, og lykke til!

1 Stillingene i hovedtariffavtalen

For en del av våre medlemmer er det lokale forhandlinger hvert år, som dere som hovedtillitsvalgte må ivareta. Dette gjelder ledere i hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 3, og jordmødre og rådgivere i kapittel 5. I dette heftet vil dere blant annet få en oversikt over forhandlingsbestemmelsene som gjelder både for medlemmer med årlige lokale forhandlinger, og for medlemmene i HTA kapittel 4. For at det skal være lettere å finne fram til de relevante kapitlene i tipsheftet, gir vi innledningsvis en oversikt over hvilket kapittel i HTA ulike stillinger er plassert, dvs. enten kapittel 3, kapittel 4 eller kapittel 5.

I tabellen under finner dere de vanligste stillingskodene for våre medlemmer. En fullstendig oversikt finnes i HTA, vedlegg 1. **Merk at noen stillinger har to tallkoder: Én for dem med særaldersgrense, og én for dem uten. Medlemmer som i hoveddelen av stillingen sin jobber klinisk, skal ha en stillingskode med særaldersgrense (se KS' rundskriv B-08/2024).**

Merk også at fra 1. mai 2024 er 7714 Klinisk spesialist i sykepleie slått sammen med 7523 Spesialsykepleier.

Kapittel 4	Kapittel 3.4 <i>Kun lokale lønnsforhandlinger</i>	Kapittel 5 <i>Kun lokale lønnsforhandlinger</i>
7174 Sykepleier	9451/9456 Leder/Virksomhetsleder	8209 Jordmor
7523 Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie	9454/9455 Leder/Avdelingsleder	8530 Rådgiver
6185 Helsesykepleier	-	-
7712/7734 Stilling med krav om mastergrad		-
7730/7731 4-årig spesial-utd. med 1 års nødvendig tilleggsutdanning	-	-
7531 Saksbehandler	-	-
7451/7458 Leder	-	-
7453/7459 Fagleder	-	-
7961 Lærer	-	-
7962 Adjunkt	-	-
7963 Adjunkt m/tilleggsutdanning	-	-
7965 Lektor	-	-
7966 Lektor m/tilleggsutdanning		

I motsetning til stillingene innplassert i kapittel 3 og 5, er stillingene i HTA kapittel 4 innplassert i ulike *stillingsgrupper* basert på krav til utdanningslengde/-nivå. Det har betydning for hvor stillingen hører til i garantilønnstabellen. De vanligste stillingskodene for våre medlemmer er innplassert slik (noen har en duplikatkode for de med særaldersgrense):

HTA kapittel 4	Stillingsgruppe
7174 Sykepleier	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7523 Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)
6185 Helsesykepleier	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)
7712/7734 Mastergrad	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad. (min. 300 studiepoeng)
7730/7731 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)
7961 Lærer	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7962 Adjunkt	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning. (min. 240 studiepoeng)
7963 Adjunkt m/tilleggsutdanning	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)
7965 Lektor	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)
7966 Lektor m/ tilleggsutdanning	Lektor med tilleggsutdanning (min. 360 studiepoeng)
7451/7458 Leder	(ingen stillingsgruppe)
7453/7459 Fagleder	(ingen stillingsgruppe)

2 Tariffoppgjøret 2025 i kapittel 4

I tariffoppgjøret 2025 er det ikke avsatt en pott til lokale forhandlinger i kapittel 4 (jf. HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1).

Generelle tillegg 1.5.2025

I tariffoppgjøret 2025 ble det avtalt følgende generelle tillegg til arbeidstakere i kapittel 4, med virkning fra 1.5.2025.

Stillingsgruppe		0 år	6 år	8 år	10 år	16 år
GRUPPE 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	14 500	14 500	14 500	14 500	14 500
	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	15 200	15 200	15 200	15 200	15 200
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	15 200	15 200	15 200	15 200	15 200
	Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	15 200	15 200	15 200	15 200	15 200
GRUPPE 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U-/H-utdanning	15 200	18 000	18 000	18 000	18 000
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U-/H-utdanning	15 200	18 800	18 800	18 800	18 800
	Adjunkt m/ tilleggsutd. og Stillinger med krav om 5-årig U-/H-utdanning	15 200	19 600	19 600	19 600	19 600
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	15 200	20 400	20 400	20 400	20 400
	Lektor med tilleggsutdanning	15 200	21 200	21 200	21 200	21 200

Dette betyr at ansatte i 7174 Sykepleier har fått generelle tillegg på mellom 15 200 og 18 000 kroner.

7523 Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie og 6185 Helsesykepleier har fått mellom 15 200 og 18 800 kroner. Sykepleiere ansatt i 7712 eller 7731 Stilling med krav om mastergrad har fått mellom 15 200 og 20 400.

Ledere i kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 2,8 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2025, også med virkning fra 1. mai.

Laveste årslønn 1.5.2025

De generelle tilleggene pluss det særskilte tillegget gir ny *laveste årslønn* gjeldende fra 1.5.2025. Det vil si at ingen kan lønnes lavere enn dette.

Fra 1. mai 2025 har stillingsgruppen som ble innført i fjor, «*Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning*», fått garantilønnsnivå 20 000 høyere enn «*Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning*».

Stillingsgruppe		0 år	6 år	8 år	10 år	16 år
GRUPPE 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	397 000	400 000	408 100	454 400	494 200
	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	452 500	456 700	468 100	511 900	528 300
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	474 500	478 700	490 100	531 900	549 700
	<i>Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning</i>	494 500	498 700	510 100	551 900	569 700
GRUPPE 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	522 600	535 600	545 800	596 600	614 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	563 600	579 000	599 200	623 400	646 200
	Adjunkt m/ tilleggsutd. og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	599 200	612 600	625 700	658 000	705 000
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	629 300	649 100	659 600	693 800	765 500
	Lektor med tilleggsutdanning	648 800	668 700	682 000	716 200	799 200

Ansiennetstillegg gjeldende f.o.m. 1.5.2025

Tillegg for ansiennitet gis med **virkning fra ansiennitetsdato**, og **legges i sin helhet til** den enkeltes årslønn.

Stillingsgruppe		6 år	8 år	10 år	16 år
GRUPPE 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	3 000	8 100	46 300	39 800
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	4 200	11 400	43 800	16 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	4 200	11 400	41 800	17 800
	Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	4 200	11 400	41 800	17 800
GRUPPE 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	13 000	10 200	50 800	17 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	15 400	20 200	24 200	22 800
	Adjunkt m/ till.utd. og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	13 400	13 100	32 300	47 000
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	19 800	10 500	34 200	71 700
	Lektor med tilleggsutdanning	19 900	13 300	34 200	83 000

3 Lokale forhandlingsbestemmelser

Hovedtariffavtalen inneholder flere bestemmelser om lokale forhandlinger, avhengig av hvilket kapittel i HTA stillingskoden er omfattet av og hva som er grunnlaget for forhandlingene. Vi skal nedenfor kort gjøre rede for disse bestemmelsene.

De fleste av NSF's medlemmer er ansatt i stillinger omfattet av HTA kapittel 4 og bestemmelsene i dette kapittelet. Vi har også en del ledere som er omfattet av bestemmelsene i kapittel 3, samt noen medlemmer i kapittel 5 i jordmor- eller rådgiverstillinger.

HTA kap. 3. pkt. 3.2.4. slår fast at det lokalt er en gjensidig plikt til å gjennomføre forhandlinger etter forhandlingsbestemmelsene i de ulike kapitlene i HTA dersom en av partene fremmer skriftlig krav om dette.

3.1 Forhandlinger etter HTA kap. 3.4 Ledere

De som er omfattet av dette kapittelet får ingen sentrale lønnstillegg. All lønn fastsettes lokalt. Dette er *årlige lokale forhandlinger* uten sentralt avtalt pott, og det er viktig at NSF ivaretar også disse medlemmene på en god måte.

HTA kapittel 3.4.2 lederavlønning – virksomhetsleder

Denne bestemmelsen gjelder for de av våre ledere som fyller følgende kriterium:

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

HTA kap. 3.4.3 lederavlønning – leder

Denne bestemmelsen gjelder for de av våre ledere som fyller følgende kriterium:

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

Forskjellen på disse to bestemmelsene er kravet til ansvar. Som leder i 3.4.2 (stillingskode 9451/9456) må du ha *alle* ansvarsområdene, mens som leder i 3.4.3 (stillingskode 9454/9455) er det tilstrekkelig med *ett* av ansvarsområdene. For begge stillingskodene gjelder følgende forhandlingsbestemmelse:

HTA kap. 3.4.4 forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning

«Forhandlingene gjennomføres én gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato 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

(...)

Hvis partene ikke blir enige, kan hver av dem bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd, se HA, del A, § 6-2.

Etterspør statistikk fra lokal arbeidsgiver for å kunne sammenligne lønnsnivåer mellom lederstillinger på tvers av sektorer.

3.2 Forhandlinger for stillinger i HTA kapittel 4

I HTA kapittel 4, pkt. 4.2, finnes fire forskjellige forhandlingsbestemmelser, avhengig av hva bakgrunnen for kravet er. Blant dem som omfattes av bestemmelsene er sykepleiere, spesialsykepleiere, helsesøstre og undervisningspersonalet (ref. oversikt i kapittel 1 i tipsheftet).

HTA kapittel 4.2.1 Lokale forhandlinger

Forhandlinger etter denne bestemmelsen skjer når de sentrale partene avsetter en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. Hvis lokale parter ikke kommer til enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom sentrale parter, ref. HTA, kap. 4, pkt. 4.2.1 og HA del A, § 6-3.

HTA kapittel 4.2.2 Særskilte forhandlinger

Denne bestemmelsen benyttes til forhandlinger om omgjøring av stilling, lønns plassering m.m. i forbindelse med organisatoriske endringer, endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde og endringer som følge av kompetansegivende etter-/videreutdanning. Ved uenighet gjelder HA del A, § 6-2 (lokal nemnd).

HTA kapittel 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

Denne bestemmelsen kan man bruke for å fremforhandle høyere lønn dersom det er spesielle problemer med å beholde og rekruttere kvalifiserte arbeidstakere. Merk at ved uenighet kan tvisten ikke ankes.

HTA kapittel 4.2.4 Kompetanse

Uavhengig av de andre forhandlingsbestemmelsene kan det etter denne bestemmelsen forhandles om endret lønn eller stillingskode når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter- og videreutdanning. Merk at terskelen for å bruke denne forhandlingsbestemmelsen er lavere enn for pkt. 4.2.2 når det gjelder kompetanseheving, fordi den ikke stiller krav om f.eks. endringer i arbeids- og ansvarsområde. I merknaden til bestemmelsen er det presisert at det må være etter-/videreutdanninger av minimum et halvt/ett års varighet, og at bl.a. høyskole med ettårig videreutdanning er særlig relevant.

Merk at ved uenighet i 4.2.4-forhandlingene kan tvisten ikke ankes. Det skal være reelle forhandlinger.

Forhandlingsbestemmelsen må sees i sammenheng med "Innledende merknader" til HTA, kapittel 4.0, pkt. 4 om at "det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling». Merk også **punkt 5 i HTA "Innledende merknader"** som sier at "*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*". Man er ikke sikret høyere lønn selv om man skulle få ny stillingskode etter pkt. 5, så det er viktig å få til en avtale som omfatter lønn, før medlemmene begynner videreutdanningen. Det er også viktig å jobbe med den lokale kompetanseutviklingsplanen (ref. kap. 3, pkt. 3.3), slik at aktuelle videreutdanninger inngår i den. Se også veileder for lokalt arbeid med kompetanseutvikling som sentrale parter utarbeidet i 2022.

Innplassering i stillinger i skoleverket følger vedlegg 6 til HTA og har en mer automatisk kobling mellom antall studiepoeng og ny stillingskode/høyere lønn («kompetanselønssystem»).

Medlemmer bør inngå en avtale med arbeidsgiver før de starter på videreutdanningen om at fullført videreutdanning gir ny stillingskode og høyere lønn. Se også HTA, kap. 1, pkt. 14.2 *Utdanningspermisjon*

3.3 Forhandlinger for stillinger i HTA kapittel 5

Arbeidstakere som er omfattet av dette kapitlet, bl.a. **jordmødre**, får ingen sentrale lønnstillegg. All lønn fastsettes lokalt. Husk at dette er *årlige lokale forhandlinger* uten sentralt avtalt pott, og det er viktig at NSF ivaretar også disse medlemmene på en god måte.

HTA kapittel 5.1 Årlige forhandlinger

«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 lønns- reguleringen fordeles av arbeidsgiver.

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

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd (evt. såkalt pendelvoldgift), se HA del A, § 6-2.

4 Forberedelser til lokale forhandlinger

4.1 Forhandlingsdelegasjonen

I henhold til retningslinjer for NSF har HTV ansvaret for drøftinger og forhandlinger innen hovedtillitsvalgtområdet. Dette innebærer også at HTV må etablere en forhandlingsdelegasjon. Som hovedregel er HTV forhandlingsleder, men ansvaret kan overlates til et mer erfarent medlem av delegasjonen dersom HTV er ny i vervet og ikke har gjennomført NSFs forhandlingskurs. Forhandlingsdelegasjonen består normalt av 2-3 personer, helst 3.

Delegasjonens størrelse og sammensetning avgjøres lokalt av den enkelte organisasjon. Det er god forhandlingsskikk ([HTA vedlegg 3](#)) at partene i lønnspolitiske drøftingsmøter gir gjensidiginformasjon om forhandlingsdelegasjonens størrelse og sammensetning.

Forhandlingsdelegasjonen bør på plass så raskt som mulig etter sommerferien, hvis utvalget ikke allerede er etablert. Ulike roller må også avklares. HTV er forhandlingsleder, en annen bør skrive referater fra alt som skjer i de formelle møtene, og den tredje bør observere og tolke signaler som fremkommer underveis i forhandlingsmøtene. Det bør også sikres at noen av delegasjonsmedlemmene behersker Excel og kan ta et hovedansvar for beregninger av krav og tilbud, evt. at delegasjonen knytter til seg en person som kan hjelpe til med dette.

Permisjonsrettigheter i forbindelse med forhandlingene

Medlemmene av forhandlingsdelegasjonen har rett til permisjon med lønn til nødvendige forberedelser og ved deltakelse i lokale forhandlinger, jf. HA, del B: § 3-5 bokstav a) «*Ved deltakelse i og nødvendige forberedelser til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn*». En vurdering av «nødvendige forberedelser» vil bl.a. bero på forhandlingenes omfang og karakter, antall medlemmer det forhandles for m.m. **Husk å sende søknad om permisjon i god tid, og legg ved innkallingen til forhandlingene.**

HTV/TV som innkalles til møter/drøftinger/forhandlingsmøter av arbeidsgiver på tidspunkt som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, må avklare om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering. Vær oppmerksom på at dette ikke gjelder eventuelle delegasjonsmedlemmer som ikke er tillitsvalgte. Kompensasjonsform bør avklares med den enkelte tillitsvalgt på forhånd, jf. HA del B, § 3-4. For å unngå eventuelle misforståelser/uenigheter bør arbeidsgiver så tidlig som mulig gjøres oppmerksom på når møter legges til ens fritid. De tillitsvalgte bør også på et tidlig tidspunkt anmode arbeidsgiver om å legge møtene/forhandlingene innenfor arbeidstiden.

Habilitet

Dersom det er fremmet krav for tillitsvalgte som deltar i forhandlingene, kan vedkommende fratre ved behandling av egne krav. Kravet må på forhånd være behandlet på samme måte som for øvrige medlemmer. Tenk nøye gjennom om du også kan være – eller bli oppfattet som – inhabil i forhold til andre du skal forhandle på vegne av (nære familiemedlemmer e.l.).

4.2 Medlemskontakt

Medlemslister

Alle tillitsvalgte kan hente ut medlemslister for sitt område på NSF's hjemmeside:

Min side --> Medlemsarbeid --> Medlemsadministrasjon.

Det er viktig å gå gjennom listen slik at den stemmer overens med medlemmene i virksomheten.

Eventuelle endringer/rettinger sendes: **medlemstjenester@nsf.no**

Medlemsmøte

Dere bør avholde medlemsmøter for å informere om de kommende forhandlingene. Særlig i forbindelse med forhandlinger etter kap. 4, pkt. 4.2.1 er det viktig å forankre NSF's lokale prioriteringer blant medlemmene. Møtet kan også brukes til å vise hvordan medlemmene skal utforme kravene de skal levere NSF's forhandlingsdelegasjon. Det er også en god idé å minne dem om muligheten til å ha en lønnsutviklingssamtale, jf. HTA, kap. 3, pkt. 3.2.2.

Kravskjema

Dersom kommunen ikke har egne kravskjema, finner dere et skjema i vedlegg 1 i dette heftet som medlemmene kan fylle ut og levere NSF's lokale forhandlingsutvalg. Det ligger også på NSF's nettside for tillitsvalgte, under «Tips og råd lokale forhandlinger». Husk at disse skjemaene er til bruk for forhandlingsutvalget og ikke skal oversendes arbeidsgiver. Dere finner en egen mal for innsending av krav til arbeidsgiver i vedlegg 6 til tipsheftet.

4.3 Lønnsopplysninger og statistikk

Åpenhet i forhold til lønnsopplysninger er en forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne overholde sin forpliktelse både etter Hovedtariffavtalen (HTA) og likestillings- og diskrimineringsloven § 34. I HTA kap. 3, pkt. 3.2.1, 3. ledd står det:

«Arbeidsgiver skal hvert år legge frem tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling, bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.»

Det skal altså legges frem statistikk fordelt på kjønn og stillingskoder både i kap. 3, kap. 4 og kap. 5. I likestillings- og diskrimineringsloven § 34 heter det bl.a. at «*Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn*». For å kunne vite om loven etterfølges, må det nødvendigvis fremlegges lønnsstatistikk som gjør det mulig å vurdere lønnsforskjeller.

For å kunne beregne hva krav og tilbud koster, trenger dere ulike lønnsopplysninger om medlemmene. I kapittel 4 er det spesielt viktig å kjenne medlemmenes ansiennitet, grunnlønn (og evt. tillegg) både med og uten evt. sentralt avtalte lønnstillegg. Det er sjelden problemer med å få innsyn i slike lønnsopplysninger, men dersom det likevel skulle oppstå, kan dere henvise både til vedlegg 3 i HTA, som sier at dere har «*(...) rett til lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.*», og til Kommunenes personalhåndbok slår fast at:

Når det gjelder innsyn i lønnsopplysninger, går offentleglova foran personalopplysningsloven og tilsier således at lønnsopplysninger i offentlig sektor som hovedregel er offentlige, og at en således kan kreve innsyn i dem. Dette innebærer i praksis at både tillitsvalgte og andre som hovedregel kan få innsyn i lønnsopplysninger i kommunal sektor.

Det er viktig å kunne sammenlikne lønnsnivå på tvers av kommunens sektorer/tjenesteområder, ikke minst blant ledere. Etterspør lønnsoversikt for stillingskoder det er relevant å sammenlikne med, fordelt på kjønn, og gjerne også fordelt på ansiennitet, slik at det kan legges fram på drøftingsmøtet.

Jf. HTA vedlegg 3, skal dere på drøftingsmøtet ta opp hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram, og dere bør ha tenkt gjennom dette på forhånd slik at dere kan komme med et klar «bestilling». Dere bør få opplysningene elektronisk.

4.4 Beregninger

Beregningene dere har behov for å gjøre i forbindelse med lokale forhandlinger, dreier seg om å ha oversikt over hvor mye dere krever og hvor mye medlemmene våre får.

EKSEMPEL PÅ KOSTNADSBEREGNING

En sykepleier/leder/jordmor i 100 % stilling får følgende lønnstillegg:

Ny grunnlønn pr. år:	600 000
Gammel grunnlønn pr. år:	570 000
Kostnad pr. år:	30 000

Hvis vedkommende hadde hatt 80 % stilling, ville kostnaden vært kr. 24 000,- (dvs. $30\,000 \cdot 80/100$).

I kapittel 4 er det bare økningen i grunnlønn som skal kostnadsberegnes, dvs. differansen mellom ny og gammel grunnlønn. Konsekvensene dette har for ubekvemstillegg, overtid osv. er kostnadsberegnet sentralt. Siden det ikke er en sentralt avtalt pott i kapittel 3- og 5-forhandlingene, er «potten» også en del av de lokale forhandlingene. Dette foregår litt ulikt.

Særlig for kapittel 3 og 5

I tillegg til det som står i forhandlingsbestemmelsene, om virksomhetens økonomiske situasjon osv., tar de fleste kommuner/fylkeskommuner utgangspunkt i den økonomiske rammen for kapittel 4-oppgjøret når de skal forhandle lønn i kapittel 3 og 5. Vi skal derfor gå gjennom hvordan rammen i kapittel 4 er bygget opp. Det betyr ikke at det er rammen i kapittel 4 som er målet for kapittel 3- og 5-forhandlingene, men det er et utgangspunkt, og så må vi argumentere for høyere lønnstillegg og lønnsnivå med lokale behov.

Rammen beregnes på makronivå, dvs. ikke for den enkelte ansatte. Rammen handler om en totaloversikt over hvor mye gjennomsnittslønna for en gruppe ansatte øker fra et kalenderår til et annet, f.eks. fra 2024 til 2025. Det som sammenliknes er totallønn gjennom året, og rammen sier derved noe om *årslønnsveksten*. Det er noe annet enn hvor mye lønnstillegg vi får fra en gitt dato, f.eks. 1. mai (vi kan kalle dette *nivåheving* eller *datolønnsvekst*). Lønn gjennom året består som regel av minst to ulike lønnsnivå – ett før tariffoppgjøret og ett etter. Da skjønner vi at rammen – som altså sier noe *årslønnsvekst* – bare forholder seg til lønnstillegget som forhandles fram i det antallet måneder det gjelder i det året man forhandler. For eksempel:

Det gis et lønnstillegg på 12 000 kroner fra 1. mai 2025. Effekten av dette i 2025 er da 8 000 kroner, fordi 12 000 kroner bare har effekt fra og med mai og ut desember:
 $12\ 000 \times 8/12 = 8\ 000$. Kr. 8 000 er rammevirkningen av lønnstillegget på kr. 12 000.

Lønnsvekst måles gjerne i prosent, og da må vi beregne summen av lønnstillegg og dele på lønnsmassen (summen av medlemmenes lønn). Hvis vi for enkelhets skyld forholder oss til én person, kan det for eksempel se slik ut:

FORSKJELLEN MELLOM ÅRSLØNNSVEKST OG NIVÅHEVING

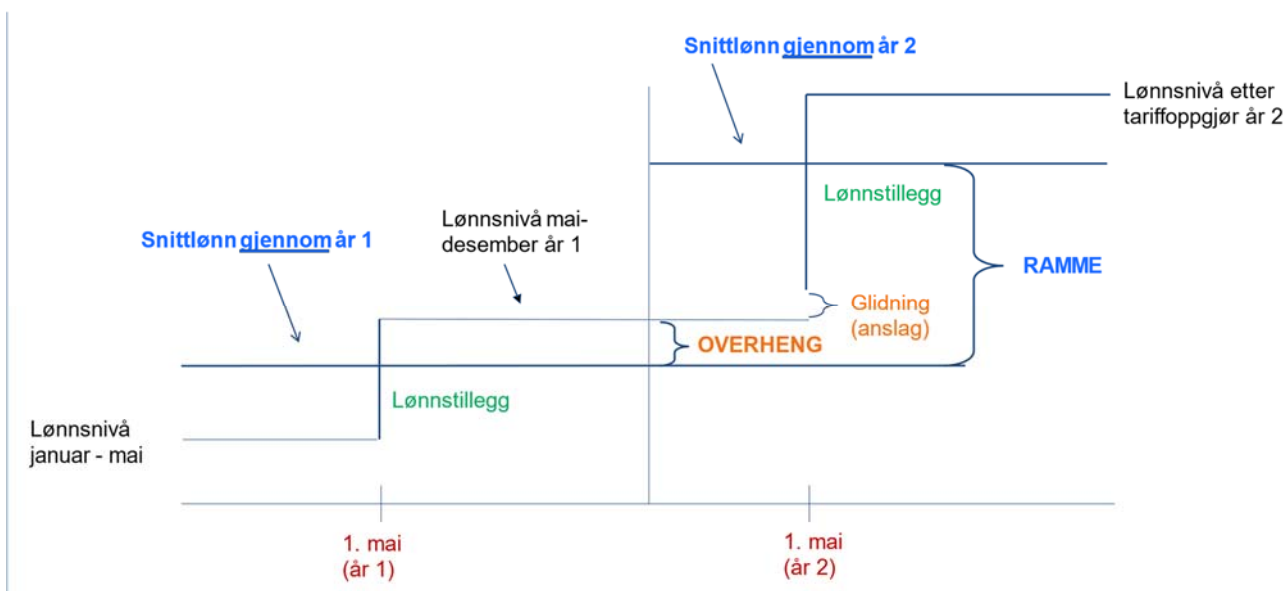
Et lønnstillegg på 5,7 %, eller et kronetillegg som utgjør 5,7 % av medlemmets lønn, gis fra 1. mai. Det innebærer en *nivåheving* av lønnen på 5,7 % (f.eks. 600 000 x 5,7/100, som er 34 200).

Siden tillegget gis fra 1. mai, blir *rammevirkningen* det aktuelle kalenderåret bare åtte av årets tolv måneder, dvs. **3,8 %** ($5,7\% \times 8/12 = 3,8\%$). Eller uttrykt i kroner: $34\ 200 \times 8/12 = 22\ 800$.

Det er med andre ord forskjell på årslønnsvekst/økonomisk ramme og nivåheving/lønnstillegg.

Dette er viktig for å forstå hvor mye vi skal kreve i kapittel 3 og 5, gitt hva rammen ble i kapittel 4.

I tillegg til lønnsveksten fra f.eks. 1. mai, består rammen av minst to andre elementer: overheng og glidning. Hvis vi forstår forskjellen på nivåheving/datolønnsvekst og rammevirkning/årslønnsvekst, er det lettere å forstå hva overhenget er. **Overheng** er lønnsveksten vi allerede har fått dette kalenderåret, sammenliknet med forrige kalenderår. I eksempelet over ble det gitt 12 000 kroner 1. mai, og vi så at det hadde en rammevirkning på 8 000 kroner. Enkelt sagt er overhenget de resterende 4 000 kronene ($12\ 000 - 8\ 000 = 4\ 000$). Av illustrasjonen under, ser vi at hvis det ikke gis noen nye lønnstillegg i «år 2», vil lønnsnivået gjennom år 2 likevel være litt høyere enn lønnsnivået gjennom år 1. Det er overhenget.



Glidning er et anslag for andre lønnsendringer enn lønnstilleggene man avtalte i tariffoppgjøret. Det er f.eks. ansiennitetsopprykk, eller at noen fremforhandler høyere lønn lokalt – f.eks. etter kompetanseheving. Som alle elementene i rammen er også glidning bare relevant på makronivå. Det omfatter også effekten av at en nyansatt kan ha høyere (eller lavere lønn) enn gjennomsnittet i virksomheten, slik at gjennomsnittslønna påvirkes.

Tariffoppgjøret 2025: I 2025 besto rammen i kapittel 4 av disse elementene:

Overheng	2,3 %
Glidning	0,2 %
Lønnstillegg	2,9 %
Følgkostnader*	0,1 %
Ramme	4,4 %

* Følgkostnader er kostnaden ved at f.eks. ub-tilleggene øker når grunnlønnen øker. En del vil nok regne med denne kostnaden også i kapittel 3 og 5.

Vi ser at lønnstilleggene i kapittel utgjorde 2,9 %, og vi husker at det er *rammevirkningen*. Tilleggene ble gitt 1. mai. Det betyr at *nivåhevingen*, eller *datolønnsveksten*, var $2,9 \times 12/8 = 4,4$. Det er tilfeldig at dette er det samme som rammen totalt.

Kapittel 3 og 5 har egne tall for overheng og glidning. Det er ikke alle kommuner/fylkeskommuner som regner med disse, og siden det betyr at det blir mer igjen å forhandle om, er det helt greit, men de fleste gjør det. I gjennomsnitt for alle kommuner og fylkeskommuner, er overhengen i kapittel 3 og 5 beregnet til hhv. 1,3 og 1,5 prosent (beregnet av *Teknisk beregnings- og statistikutvalg for kommunesektoren (TBSK)*, som er et partssammensatt utvalg).

	Overheng inn i 2025 (nasjonalt snitt)
Kapittel 3	1,3 %
Kapittel 5	1,4 %

Rapport fra TBSK; tab. 3.4.1)

Kommunen/fylkeskommunen kan enten bruke disse tallene eller beregne det faktiske overhengen hos seg. De kan også få hjelp av KS til å beregne det lokale overhengen. Arbeidsgiver bør imidlertid kunne forklare tallene, ikke minst hvis de avviker mye fra det nasjonale gjennomsnittet.

Når det gjelder glidning, bruker mange arbeidsgivere det samme anslaget som ble brukt i det sentrale kapittel 4-oppgjøret, som er 0,2 %.

HVA MÅ MINST GIS I KAPITTEL 3 OG 5 PR. 1. MAI FOR Å FÅ SAMME RAMME SOM I KAPITTEL 4?

Også i kapittel 3 og 5 består rammen gjerne av tre elementer: Overheng, glidning og nye lønnstillegg.

Eksempel:

Anslag ramme:	4,4 %
Overheng:	1,3 %
Glidning:	0,2 %
<u>Igien til forhandlinger:</u>	<u>2,9 %</u>

De 2,9 % som i dette eksempelet gjenstår til forhandlinger, er virkningen av lønnstilleggene i 2025. Når lønnstillegget skal ha denne effekten i kalenderåret 2025, må vi regne om for å finne ut hvor mye som må gis på virkningstidspunktet for å oppnå dette.

Eksempel der virkningstidspunktet i kapittel 3 eller 5 er 1. mai:

Tillegget må være: $2,9 \times 12/8 = 4,4 \%$

Med andre ord: Hvis overheng og glidning er 1,5 %, og virkningstidspunktet er 1. mai, må det gis 4,4 % pr. 1. mai for å få en ramme på 4,4 %. At disse to tallene er like, er tilfeldig i år.

Eksempel der virkningstidspunktet i kapittel 3 eller 5 er 1. juli:

Tillegget må være: $2,9 \times 12/6 = 5,8 \%$

Det kan se ut som vi får et høyere lønnstillegg enn hvis virkningstidspunktet hadde vært 1. mai, men effekten i 2025 er fortsatt 2,9 %. Tillegget må bare være høyere når det gis senere på året. Tillegg gitt sent i et år, gir et høyere overheng inn i neste år. Man bruker altså mer av rammen for neste år ved å ha en senere virkningsdato.

Hvis det lokale overhengen er høyere enn i eksempelet over, blir det mindre igjen å forhandle om. Hvis det er lavere, blir det mer. Husk at det skal nedsettes et beregningsutvalg lokalt (ref. vedlegg 3 til HTA), der det bl.a. er viktig å bli enige om tall for overheng og glidning.

Vi var inne på at det i kapittel 3 og 5 ikke er avsatt en pott til lokale forhandlinger. Noen steder beregner man likevel en slags pott lokalt. Det gjøres ved at man ser på den totale lønnsmassen i kapittelet (summen av lønn for de som er omfattet av forhandlingene), og finner ut hvor mye f.eks. 4,4 % utgjør av den (hvis man har beregnet at det er 2,9 % igjen å forhandle om, og virkningstidspunktet er 1. mai ($2,9 \times 12/8$)). På samme måte kan man se ca. hva gjennomsnittlig tillegg vil være, enten totalt eller for egne medlemmer.

EKSEMPEL

I en kommune er gjennomsnittslønna i kapittel 3, inkl. faste og variable tillegg, 850 000,-
Overhengen er 1,6 % og man er enige om å legge inn et anslag for glidning på 0,2 %.

Kommunen sier at de tar utgangspunkt i en ramme på 4,4 %.

Da gjenstår det $4,4 - 1,6 - 0,2 = 2,6 \%$ å forhandle om – *som rammevirkning*.

Virkningstidspunktet i kommunen er 1. mai.

Det betyr at det er $2,6 \times 12/8 = 3,9 \%$ å forhandle om 1. mai.

Gjennomsnittlig tillegg vil da være $850\ 000 \times 3,9/100 = \underline{33\ 150}$ kroner

Gjennomsnittlig lønnstillegg i den sentrale delen av **tariffoppgjøret 2025** (dvs. beregnet nivåheving) for noen medlemsgrupper:

- Sykepleier: 17 700 kroner (2,9 %)
- Spesial- og helsesykepleier: 18 800 kroner (4,8 %)
- Leder (kode 7451/7458): 19 500 kroner (2,8 %)
- Fagleder (kode 7453/7459): 18 900 kroner (2,8 %)

Særlig for kapittel 4

Hvis sentrale parter avsetter en pott til lokale forhandlinger, beregner KS pottens størrelse for alle kommuner/fylkeskommuner. Vi anbefaler at partene bruker denne utregningen med mindre det er gode grunner til noen annet. Se nettartikkelen KS publiserer i tilknytning til beregningen for mer informasjon (vi lenker til denne på tipssiden når den er publisert).

Når man skal vurdere den samlede størrelsen på kravene/tilbudene, kan det være greit å se hvor mye vi har fått, sammenliknet med hvor mye vi utgjør av lønnsmassen – også kalt «pro rata»-vurdering. Dersom NSF's lønnsmasse utgjør 13 % av den totale lønnsmassen, og NSF har fått 18 % av potten, har NSF fått mer enn pro rata. Dersom alle organisasjonene får en like stor andel av potten som den andelen de utgjør av lønnsmassen, er det en pro rata-tildeling, og ingen organisasjoner er prioritert. For at NSF's medlemmer skal være prioritert, må NSF få mer enn pro rata, men husk: **Pro rata er ikke et argument i seg selv!**

For å kunne beregne pro rata må man ha tall for dette:

- Total grunnlønnsmasse
- NSF's grunnlønnsmasse
- Pottens størrelse
- NSF's resultat («NSF's pott»)

EKSEMPEL PÅ PRO RATA-BEREGNING

Total lønnsmasse: kr. 23 705 200

NSF's lønnsmasse: kr. 3 019 500

$$\frac{3\,019\,500 \times 100\%}{23\,705\,200} = 12,7\%$$

NSF's lønnsmasse utgjør 12,7 % av den totale lønnsmassen

Pottens størrelse (eks. 1,1 %): kr. 260 757

Resultatet til NSF: kr. 37 300

$$\frac{37\,300 \times 100\%}{260\,757} = 14,3\%$$

NSF har fått 14,3 % av potten, dvs. at NSF har fått litt mer enn pro rata

5 Lokal lønnspolitikk

Innledning

Lønssystemet i KS forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte i kommunen HTA, kap. 3, pkt. 3.2). Med lokal lønnspolitikk menes at det utarbeides et dokument som er resultatet av et lokalt samarbeid mellom de lokale parter om hva som bl.a. legges til grunn for lokale lønnstillegg og lønns plassering. For at den lokale politikken skal oppfattes som legitim er det viktig at det legges opp til gode lokale prosesser og at man tilstreber enighet om kriteriene.

NSF er part i HTA. Det innebærer at HTV har rett og plikt til å delta i drøftinger når den lokale lønnspolitikken skal utarbeides/revideres, jf. hovedavtalen (HA) del B, § 3-2 a) og HTA, kap. 3, pkt. 3.2. For å være i forkant, etterspør når revidering skal skje, og når innkalling til drøftingene kan forventes. Hvis dere **ikke** innkalles til drøftinger om revidering av den lokale lønnspolitikken – ta kontakt med arbeidsgiver og be om begrunnelse for hvorfor dere ikke er innkalt. Dersom drøftingene har funnet sted uten at dere er involvert, må du ta kontakt med fylkeskontoret.

- Etterspør lønnspolitisk plan dersom denne ikke er kjent.
- Sjekk når den ble revidert og eventuelt når den skal revideres
- Husk at den skal drøftes med HTV

Lokal lønnspolitikk er bl.a. et av grunnlagene for de lokale forhandlingene i kapittel 3, 4 og 5. Når lønnspolitiske virkemidler konkretiseres og gjøres kjent for alle ansatte, skapes det forutsigbarhet for arbeidstakerne og større mulighet til å innrette seg etter den. Det er derfor viktig at det legges vekt på å bli enige om et sett kriterier som er konkrete, lette å forstå og enkle å praktisere. Lønnspolitikken skal bl.a. "etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakeren kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling", og "vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling". Fra 2024 står det også at lønnspolitikken skal bidra til å «fremme bærekraftig bruk av kompetanse».

Det skal også "gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften". De vil gi en naturlig pekepinn om hva slags kompetanse det kan være nødvendig å stimulere ansatte til å ta, og få dette inn i både kompetanseplanen og lønnspolitikken.

Tips til innhold i lokal lønnspolitikk

Den lokale lønnspolitikken skal i henhold til HTA kap. 3, pkt. 3.2 ha et innhold som bidrar til at den:

1. *Utformes og virker slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi:*
 - De samme kriteriene skal legges til grunn ved lønns plassering for menn/mannsdominerte grupper og kvinner/kvinnedominerte grupper. Dette er særlig aktuelt for lønns plassering av ledere. Det vil si at kriteriene for lønnsfastsettelse må være de samme for de ulike kapitlene på tvers av sektorer. I tillegg til kompetanse, kan kriterier som stillingens kompleksitet, avdelingens/enhetens kompleksitet, døgnkontinuerlig drift, størrelsen på avdelingen, antall medarbeidere en har personalansvar for osv. være aktuelle kriterier.
 - I tillegg bør det være aksept for at lønn også er et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde kvinnedominerte grupper som sykepleiere og ikke bare for mannsdominerte grupper.
2. *Legger til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter:*
 - Tydeliggjøre hvilke relevante videreutdanninger kommunen har behov for.
 - Vise til HTA kap. 1 § 14.2 Utdanningspermisjon og hvilke videreutdanninger som benyttes til å gi permisjon med lønn og å få dekket legitimerede utgifter. (I meklingsløsningen mellom KS og NSF etter 2020-oppgjøret, ble det klart at det med "lønn" menes "full grunnlønn", ref. Riksmeklerens møtebok i sak 2020-055). Størrelsen på permisjonen står imidlertid ikke alltid i forhold til studiebelastningen/antall studiepoeng, og det er derfor lurt å ha med i diskusjoner om både kompetanseplan og lokal lønnspolitikk.
 - Vise hvordan pkt. 5 under 4.0 *Innledende merknader* skal ivaretas (den som knytter videreutdanning til ny stillingskode), og hvilken stillingskode som benyttes etter fullført videreutdanning. For eksempel 7523 *Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie*, 6185 *Helsesykepleier*, 7730/7731 *Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning/med særaldersgrense*, 7712/7734 *Stilling med krav om mastergrad/med særaldersgrense*, osv. Se også punkt 4 under.
3. *Angir kriterier for innplassering i evt. avansementsstillinger:*
 - Avansementsstillinger benevnes med romertall I og eventuelt med en annen rapporteringsbenevnelse. Stillingene ble innført for å synliggjøre et bestemt arbeidsområde, eller en type kompetanse som igjen kunne gi høyere lønn. Den var også ment som et virkemiddel for å bidra til lokale karrierestiger.
Eks. 1: Gjennomført relevant videreutdanning 30 studiepoeng gis rapporteringsbenevnelse *Sykepleier I* og et kompetansetillegg.
Eks. 2: Særskilt ansvar for ernæringsstatus gir rapporteringsbenevnelse *Sykepleier I* og et lønnstillegg.

4. *Etablerer en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.*
- En naturlig konsekvens av at en sykepleier har fullført relevant videreutdanning 60 studiepoeng er at stillingen omgjøres til stillingskode 7523 *Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie*. I kap. 4.0 *Innledende merknader*, pkt. 5, står dette nærmere spesifisert. Hvorvidt det også skal sikre høyere lønn i tilfeller hvor man allerede ligger høyere enn laveste årslønn i tabellen, er et eksempel på tema for lokal lønnspolitikk.
 - Stillingskode 7730 *Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning* kan benyttes for sykepleiere som har fullført 5 års relevant, universitet-/høyskoleutdanning (uten mastergrad). Merk duplikatkoden for denne stillingen for de som har krav på særaldersgrense: 7731.
 - Dersom en helsesykepleier eller andre sykepleiere har relevant videreutdanning med mastergrad er det naturlig at denne plasseres i stillingskode 7712/7734 *Stilling med krav om mastergrad* og avlønnes iht. stillingsgruppen «Lektor og Stilling med krav om mastergrad».
5. *Vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling*, (jf. kap. 4.0 "Innledende merknader" pkt. 4 og pkt. 5)
- Angi hvilke videreutdanninger som gir lønnsmessig uttelling, og hvor mye, f.eks. gjennom å videreutvikle pkt. 5 i Innledende merknader, slik at det også omfatter lønn.

Kompetansebehov

Det bør være en kobling mellom lønnspolitikken, og kommunens kompetansebehov og plan for kompetansehevende tiltak. Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og å analysere hvilke kompetansebehov kommunen har (ref. HTA, kap. 3, pkt. 3.3). På bakgrunn av dette skal det, etter drøfting med de tillitsvalgte, utarbeides en plan for kompetansehevende tiltak.

Gjennom de årlige drøftingene som skal gjennomføres om rekrutteringssituasjonen og det framtidige kompetansebehovet (kap. 3, pkt. 3.2), bør partene finne tiltak som kan bedre rekrutteringssituasjonen, og sikre og utvikle nødvendig kompetanse. Det er viktig å ha et godt faktagrunnlag i de enkelte virksomhetene, og derfor lurt å bli enig med arbeidsgiver om hvilke fakta som bør fremskaffes før drøftingsmøtet.

Tiltak som dreier seg om lønn, bør nedfelles i den lokale lønnspolitikken, og tiltak knyttet til kompetanseheving, bør nedfelles i kommunens plan for kompetansehevende tiltak. Som tidligere nevnt bør også bestemmelsen om utdanningspermisjon i HTA, kap. 1, pkt. 14.2 omtales, og da særlig det som går på full lønn, og permisjonens størrelse (ref. pkt. 2 over, der det står om "Tips til innhold i lokal lønnspolitikk").

I protokollen etter tariffoppgjøret 2024 er punktet om Rekruttering (pkt. b) gjentatt fra 2022:
Som en midlertidig ordning kan det, etter drøfting med berørte tillitsvalgte, gis tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer.

Det betyr at det kan gis høyere lønnsansiennitet enn bestemmelsene i kap. 1, § 12 tilsier. Hensikten er å gjøre det lettere for arbeidsgiver å tilby høyere lønn enn lønnstabellen garanterer, selv om det er full anledning til å gjøre dette uansett. Konsekvensen av å gi tilleggsansiennitet, er at den ansatte ikke får de ansiennitetstilleggene vedkommende ellers ville fått. Det er altså en slags forskuttering. Hvorvidt det er en god ordning eller ikke, avhenger av om arbeidstakeren ville ha blitt tilbudt den høyere lønnen uten tilleggsansiennitet eller ikke.

En eventuell ordning med tilleggsansiennitet skal drøftes med berørte tillitsvalgte, og den årlige drøftingen om rekrutteringssituasjonen (3.2), kan være et utgangspunkt for dette. I KS' B-rundskriv 4/2022, oppfordres arbeidsgiver til å legge fram dokumentasjon på rekrutteringsutfordringene. I skrivende stund er ikke det nye rundskrivet fra KS klart ennå, men vi antar at de vil bruke samme formuleringer i år som i 2022.

Behovet for bruk av tilleggsansiennitet kan variere både mellom stillinger og tjenestesteder, og drøftingene bør klargjøre hvor, og for hvilke grupper tiltaket kan være aktuelt. Det bør tilstrebes enighet.

I den konkrete tilsettingen, er det til syvende og sist opp til arbeidsgiver å vurdere om, og hvor mye, tilleggsansiennitet det er aktuelt å fastsette.

- Etterspør kompetanseplanen og planen for kompetansehevende tiltak dersom denne ikke er kjent
- Planen for gjennomføring av kompetansehevende tiltak skal drøftes med HTV
- Ta initiativ til en felles gjennomgang av «Veileder for lokalt arbeid med kompetanseutvikling» fra sentrale parter

6 Lønnspolitiske drøftingsmøter

I forkant av lokale forhandlinger skal det avholdes lønnspolitiske drøftingsmøter i kommunene. Disse er hjemlet i HTA kap. 3, pkt. 3.2.1. Dersom ikke annet avtales, holdes det også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

Dette er møter der partene gir hverandre signaler i forhold til forventninger, prioriteringer og samhandling. Det kan være erfaringer fra tidligere forhandlinger, størrelsen på potten, gjennomgang av lønnspolitikken i kommunen, egne prioriteringer osv. Partene gir innspill på hva de anser som de største utfordringene og hva de vil prioritere i sine krav. I drøftingsmøtet bør man også prøve å bli enige om hvilke kriterier som skal legges til grunn for lokale lønnstillegg. Det er også viktig at det utarbeides retningslinjer for forhandlingene der hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger mellom likeverdige parter. Her kan det være nyttig å repetere det som står i vedlegg 3 i HTA.

6.1 Forberedelser

Før lønnspolitisk(e) drøftingsmøte(r), kan det være lurt å ha tenkt gjennom hva som skal være NSF's budskap og hva som vil være NSF's prioriteringer inn i de lokale forhandlingene. Det kan også være lurt å vurdere samarbeide og eventuelt koordinering med andre organisasjoner når det gjelder prioriteringer og kriterier for lønnstillegg, som skal drøftes i møtet/møtene.

Kommunene har ulike utfordringer. Det kan være behov for å rette opp skjevheter, behov for å bruke av potten til å rekruttere og beholde sykepleierkompetanse, eller andre lokale forhold som det kan være nødvendig å gjøre noe med. I tillegg bør en se på hvilke sentrale tillegg som er gitt. Signaler fra medlemsmøter og en nærmere vurdering av utfordringene i den enkelte kommune bør likevel danne utgangspunkt for de prioriteringer som presenteres i drøftinger og forhandlinger med arbeidsgiver. Dette gjelder for de lokale lønnsforhandlingene i alle kapitlene i HTA.

Under følger noen tips om hva det kan være lurt å ha tenkt gjennom og undersøkt før møtet:

- Hva som er gitt av sentrale tillegg i tariffoppgjøret
- Hvordan kommunens lønnspolitikk er, og hvilke punkter som kan være relevante. Se særlig på punktene om likelønn og lønn for kompetanse. Ordlyd som samsvarer med våre prioriteringer, kan vi vise til i kravet vårt og dermed ha større gjennomslagskraft.
- Etterspør arbeidsgivers årsberetning om likestilling, evt. lønnskartleggingen som skal skje hvert andre år (*aktivitets- og redegjørelsesplikten*) Alle kommuner er forpliktet til dette etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

- Kjennskap til lokale spilleregler (formelle og uformelle), jf Vedlegg 3 i HTA «Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk»
- For å kunne ha reelle forhandlinger, må ikke en for stor del av potten legges ut i første tilbud. Vi anbefaler maks. 60 %, og det kan være lurt å prøve å bli enige om dette på forhånd.
- Etterspør relevant lønnsstatistikk; (HTA, vedlegg 3 omtaler tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger)
 - o Lønnsstatistikk for egne medlemmer
 - o Lønnsstatistikk for grupper det er naturlig å sammenligne seg med
 - o Lønnsopplysninger som er relevante for forhandlingene – lønnsvekst i HTA kap. 3 og kap. 5.
- Oppsummer de siste lokale og sentrale forhandlingene – hvilket resultat har det gitt dine medlemmer
- Vær oppdatert på lønnsnivået for de ulike gruppene i nabokommunene/andre tariffområder

Erfaringsmessig vil enkelte av disse punktene gjort kjent for HTV før drøftingsmøtet, men blir bekjentgjort under møtet. For å ha best mulige møter bør dette derfor etterspørres på forhånd, dersom man ikke har fått oversiktene når møtetidspunktet nærmer seg. Man kan evt. også avtale flere drøftingsmøter.

6.2 Aktuelle temaer

Retningslinjer for lokale forhandlinger jf. HTA, vedlegg 3, gjelder med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om noe annet (ref. HTA, kap. 3, pkt. 3.2.1):

«Med utgangspunkt i dette vedlegget, utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.»

I hht. retningslinjene i HTA vedlegg 3 tar partene i drøftingsmøtet blant annet opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingsforløp (kravfrist, forhandlingsdato(er), størrelse på 1.tilbud, da vet en hva det er å forhandle videre på)
- 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 (likelønn, ledelse, kompetansegivende etter- og videreutdanning, avansementsstillinger, rekrutteringstiltak m.m.)
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Særskilt ved 4.2.1-forhandlinger

Fra vedlegg 3:

«Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.2.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.2.1 (som tidligere nevnt sender KS sender ut denne til alle kommuner/fylkeskommuner)
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver. (Husk at det er viktig å ha nødvendig tid til interne forberedelser før kravfristen)
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott (vi anbefaler 60 %)
- Tilbudet skal omfatte den samlede lønnsendringen til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.”

Statistikk/lønnsopplysninger/beregninger

Som vi skrev i kapittel 4 i dette heftet, er det å ha tilgang på statistikk og lønnsopplysninger viktig for å kunne vurdere, prioritere og argumentere for våre krav.

Det skal legges frem statistikk (og om ønskelig det tallmaterialet som statistikken bygger på) fordelt på kjønn og stillingskoder både i kap. 3, 4 og 5. Merk at du også har rett til innsyn i de lønnsopplysninger som er relevante for de lokale forhandlingene, jf. vedlegg 3 i HTA. I likestillings- og diskrimineringsloven § 34 heter det bl.a. at: «Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn».

For å kunne vite om loven etterfølges, må det nødvendigvis fremlegges lønnsstatistikk som gjør det mulig å vurdere lønnsforskjeller.

Etterspør lønnsoversikt for alle stillingskodene fordelt på kjønn og gjerne fordelt på ansiennitet, slik at det kan legges fram på drøftingsmøtet. For ledere er det dessuten viktig å kunne sammenlikne lønnsnivået på tvers av sektorer.

Prioriteringer

Husk at det i drøftingsmøtet bør være tydelige «spor» av NSF's holdninger, prioriteringer og tolkninger, som du har bidratt med i møtet. Har det for eksempel oppstått lokale skjevheter som må rettes opp i årets forhandlinger? Delta aktivt i møtet. Dersom for eksempel noen sier at det er viktig å belønne kompetanse – så ta ordet, vær enig og definer klart hva NSF legger i dette.

Det er viktig at NSF's tillitsvalgte er tydelige på hva de ønsker å prioritere, og at kravene våre er i samsvar med det vi har forespeilet i drøftingsmøtet. Dette fordi partene sentralt ved en eventuell tvist bl.a. vil vurdere om kravene og resultatet er i tråd med hva vi har fremført i møtet. Hvis de er det, er mulighetene for å få medhold i tvisten større enn om det ikke er slikt samsvar. Ved en tvist vil referatet fra drøftingsmøtet følge med som vedlegg til ankebehandlingen. - se egen omtale senere

Andre aktuelle temaer

- Hvilke kriterier ønsker arbeidsgiver å drøfte?
- Hvilke prioriteringer ønsker arbeidsgiver?
- Hvordan vil arbeidsgiver ha inn kravene?
- Er forhandlingene tenkt gjennomført på en slik måte at det er reelle forhandlinger mellom likeverdige parter?
- Hvordan vil arbeidsgiver presentere første tilbud?
- Kompensasjons- og frikjøpsordninger for tillitsvalgte som deltar i forhandlingene

6.3 Referat

Arbeidsgiver skriver referat fra drøftingsmøtet. Her skal det fremkomme hva partene er enige i eller om partene har ulikt syn. Referatet gir føringer i forhandlingene, derfor er det viktig å lese gjennom dette når det er mottatt og kommentere skriftlig hvis det er feil eller mangler. Se eksempel på mal til referat vedlegg 5. Referatet er viktig, og vil være det både i forhold til forhandlingene og ved et eventuelt brudd i forhandlingene (dette kommer vi tilbake til).

7 Forhandlingene

«Forhandlinger er en prosess hvor to eller flere parter med felles og motstridende interesser kommer sammen for å legge fram og diskutere konkrete forslag om deling eller utveksling av verdier og goder eller for å løse uklarheter og problemer.» (Ole I. Iversen (2005): *Forhandlinger – en innføring*).

I forhandlinger har partene både felles og motstridende interesser. Ved å fokusere på felles interesser skaper man et mer positivt utgangspunkt for forhandlingene, enn hvis man fokuserer på motstridende interesser.

7.1 Forberedelser

NSFs tillitsvalgte har kun forhandlingsrett for egne medlemmer. Skal du som NSF tillitsvalgt forhandle for medlemmer i andre organisasjoner, kreves skriftlig fullmakt fra medlemmets organisasjon.

- Arrangere medlemsmøte for å få nødvendige fullmakter fra medlemmene om **hvilke prioriteringer** som skal legges til grunn i forhandlingene. Skriv referat fra møtet.
- Sørge for at alle medlemmer får kravskjema og det er satt en tidsfrist for innlevering
- Samle inn krav fra medlemmene
- Samordne, bearbeide og prioritere kravene. Er det grupper som det skal fremmes krav for? Hva har medlemsmøtet prioritert? OBS: ved 4.2.1-forhandlinger: Er det avtalt sentrale føringer? Eller har NSF sentralt gitt noen prioriteringer?
- Sjekk ut arbeidsgivers strategidokument iht satsningsområder. Er det noe som kan brukes ved prioritering og evt. ved argumentasjon i selve forhandlingene?
- Kravene kan gjerne være offensive, men det er viktig at forhandlingsdelegasjonen har kostnadsberegnet dem, og at det er en viss realisme i dem.
- Kravene sendes til arbeidsgiver via kravskjema som arbeidsgiver har eller NSFs eget kravskjema. Husk tidsfristen!
- Solid argumentasjonsliste, tallmateriale, tidligere erfaringer, viktig å ivareta de langsiktige relasjonene
- Sørg for å kjenne til rammene og gangen i forhandlingene
- Ha positiv dialog med de andre organisasjonene. Allianser?

7.2 Underveis

Sentrale faktorer under forhandlingene

Det som skjer i forhandlingene, er taushetsbelagt!

- Møt presis, hold avtalte tider underveis – avklar med arbeidsgiver dersom du vil trenge mer tid
- NB! Likeverdige parter
- Skape et godt forhandlingsklima
 - Håndhilse
 - Kleskode
 - Ryddig og oversiktlig presentasjon
 - Konstruktiv argumentasjon
 - Øyekontakt
 - Kommuniser rolig, tydelig og saklig, ha en god dialog
- Vær obs på arbeidsgivers signaler og føringer i innledningsfasen
- Ta initiativ – legg føringer
- Ta initiativ til å komme videre, finn fellesmøtepunkt, hva er vi enige om, hva er vi ikke enige om
- Vær kreativ, se nye måter å gjøre ting på, utfordre «slik har vi alltid gjort det»-holdninger
- Avklar uklarheter med arbeidsgiver (har vi felles forståelse?)
- Gjenta budskapet/kravet og få bekreftelse på at du blir forstått
- Vær løsningsorientert (fokuser på løsninger, grip muligheter og utnytt dem)
- Bruk et «hvis – så»-språk. Hvis du imøtekommer meg på punkt A, så er jeg villig til å imøtekomme deg på punkt B. (Ikke gi noe uten å få noe igjen!)
- Takk for tilbudet arbeidsgiver gir, men påpek hva som gjenstår
- Ta pauser/særmøter* /telefon med forhandlingsdelegasjonen/fylkeskontoret
 - * Særmøter: Er viktig for å konsultere egen delegasjon (evt. fylkeskontoret), summe seg, analysere konsekvenser av de forslag som er fremsatt, og forberede seg til ny dyst. Avtal gjerne hvor lenge dere ønsker særmøte, eller spør arbeidsgiver om varigheten, hvis det er de som har bedt om det.
- Ta evt. særmøter med arbeidsgiver for å spørre om nærmere begrunnelser
- Vær sikker på hva dere er blitt enige om, bl.a. virkningsdatoer
- Er potten brukt opp?
- Resultatene skal ende ut i en protokoll - se eksempel på protokoll vedlegg 9.
- Protokolltilførsel/merknad, felles med de andre organisasjonene eller ensidig? Protokolltilførsel bør utarbeides i god tid, den skal være presis. Konferer med fylkeskontoret.
- Ikke gå fra hverandre før protokoll er skrevet, men husk at selve underskrivingen skal vente til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.
- VURDERES BRUDD? **Konferer med fylkeskontoret først!** Ved evt. brudd skrives det uenighetsprotokoll.

Spilleregler under forhandlinger

Spilleregler i denne sammenhengen er både skrevne og uskrevne, og er det som forutsetningsvis skal prege holdninger og handlingene i arbeidsmiljøet og i forhandlingene. Spillereglene vil kunne variere fra sted til sted, men noen fremstår som viktigere enn andre. Hvis dette ikke er tydelig på ditt arbeidssted kan dette drøftes i starten på drøftingsmøtet.

- Respekt – gjensidig forståelse
- Likeverdige parter
- Rettferdighet
- Integritet/ærlighet (skaper tillit og respekt)
- Ikke rakk ned på andre organisasjoner
- Høflighet
- Skill sak og person
- Helhetsforståelse
- Ikke misbruk nettverket ditt
- Taushetsplikt under og om prosessen

7.3 Sentrale faktorer etter forhandlingene

Ingen informasjon ut medlemmene før protokoll er undertegnet av arbeidsgiver og forhandlingsleder!

- Kopi av protokoll sendes fylkeskontoret
- Informasjon til medlemmene – medlemsmøte – om resultatet. De som har sendt inn krav bør få skriftlig tilbakemelding uavhengig av om de fikk lønnsøkning eller ikke (se vedlegg 8 og 9 for forslag til medlemsinformasjon). Ikke gi opplysninger om hva andre har fått – henvis evt. da til medlemmene selv.
- Medlemmer som er misfornøyde med resultatet, henvises til arbeidsgiver. Det er ikke tillitsvalgte jobb å forsvare resultatene. Lytt til eventuell frustrasjon, «*det var dette vi fikk til*», og oppfordre og bistå eventuelt til å bruke andre aktuelle forhandlingsbestemmelser.
- Det er både viktig og påkrevd, jf. HTA, vedlegg 3, at dere evaluerer forhandlingene sammen med arbeidsgiver
 - o Erfaringene en gjorde i forhandlingene, ble det en var enig om på drøftingsmøtet innfridd?
 - o Forhandlingsresultatet
 - o Forhandlingsprosessen
 - o Forhandlingsatferden

8 Brudd

8.1 Ved 4.2.1-forhandlinger (organisatorisk behandling)

Dersom forhandlingsdelegasjonen kommer i en situasjon der en vurderer å bryte forhandlingene, skal alltid fylkeskontoret kontaktes. Dersom dere i samråd med fylkeskontoret blir enige om å bryte, skal det skrives bruddprotokoll.

Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet i de lokale 4.2.1-forhandlingene kan tvisten bringes for de sentrale parter til såkalt organisatorisk behandling, dvs. at sentrale parter skal prøve å finne en løsning. Den organisatoriske behandlingen kan medføre at NSF og KS i fellesskap anbefaler at de lokale partene tar opp igjen forhandlingene (opphever bruddprotokollen) og prøver å finne en løsning. Alternativt kan sentrale parter finne en løsning på tvisten. Dersom heller ikke sentrale parter kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for sentral ankenemnd.

Prosedyren ved evt. organisatorisk behandling:

Ved brudd er det viktig å samarbeide med fylkeskontoret om materialet som skal sendes forhandlingsavdelingen. Det må inneholde en kort fremstilling av saken utformet etter samme oppsett som det som evt. skal brukes ved sentral ankenemnd, jf. vedlagte mal vedlegg 10. Denne malen for prosesskrift inneholder 5 punkter og vi skal kort redegjøre for hvilke opplysninger som er viktige å ha med under de ulike punktene:

1. Hjemmel for behandling av tvisten i ankeutvalget

Det går klart frem av malen hvilke formelle opplysninger som skal fylles ut.

2. Norsk Sykepleierforbunds krav

Legg ved NSF's opprinnelige krav, samt det siste kravet før bruddet – (bruk samleskjema dersom det finnes).

3. Arbeidsgivers tilbud til Norsk Sykepleierforbund

Arbeidsgivers samlede tilbud til NSF (vil som oftest fremkomme av det siste tilbudet).

Dersom arbeidsgiver har trukket tilbake tilbud underveis i forhandlingene skal dette komme frem i en kort oppsummering av selve forhandlingsprosessen. Se et eget punkt nedenfor.

4. Begrunnelse for anken

Vi trenger en kort begrunnelse for hvorfor NSF brøt forhandlingene. Stikkord kan være:

- Dårlig økonomisk resultat
- Resultat ikke i tråd med referat/prioriteringer fra drøftingsmøtet
- Resultat ikke i tråd med de sentrale føringene (Meklerens forslag)
- Manglende likelønnsprofil
- Manglende uttelling for kompetanse/kompetanseheving
- Ikke reelle forhandlinger eller i tråd med retningslinjer for god forhandlingsskikk, også vurdert opp mot resultatet
- Andre spesielle forhold – eventuelt hvilke?

Punktene er ikke uttømmende og begrunnelsen bør utdypes noe.

5. Påstand

Påstanden skal inneholde hva som skal til, i tillegg til siste tilbud, for at NSF skal kunne godta det lokale oppgjøret. Gjenstår det krav på grupper eller personer, settes disse opp i prioritert rekkefølge. Særlig der det er stort sprik mellom NSFs siste krav og arbeidsgivers siste tilbud er det viktig at vi i påstanden kan peke på hva som er det/de absolutt viktigste gjenstående kravet/kravene. Det vil si at det trengs en streng prioritering av hva som skal med i påstanden. Husk at forhandlingene er avsluttet. Erfaringsmessig er det vanskelig å få gjennomslag for omfattende krav i den organisatoriske behandlingen sentralt. Skyldes bruddet at forhandlingene ikke har skjedd i tråd med retningslinjene for lokale forhandlinger, uenighet om disponering av potten (kostnadsberegning), og dette gjelder for flere organisasjoner, kan for eksempel påstanden være at forhandlingene må gjenopptas og skje i tråd med retningslinjene.

NB! Vær nøye med utformingen av dette prosesskrivet.

Ut fra tidligere erfaringer med organisatorisk behandling er det særlig viktig å få inn følgende informasjon:

- NSFs lønnsmasse, lønnsmasse for hele kommunen/fylkeskommunen, pottens størrelse.
- God statistikk og oversiktlig oppsett av krav og tilbud i kroner, inklusive totale kostnader.
- Lønnsnivåer også før siste sentrale oppgjør – SÆRLIG der noe eller mye av begrunnelsene går på å gjenopprette relasjoner eller etablere slike. Dokumentasjon er viktig.
- Når det foretas sammenligninger med andre grupper – eksempelvis jordmødre – må sammenlignbare tall før/ etter både sentrale og lokale forhandlinger foreligge for å gi godt grunnlag for argumentasjon (tilsvarende for ledere ved sammenligning av dem – for eksempel mellom sektorer)

I tillegg til ovenstående punkter lages en kort oppsummering fra selve forhandlingsprosessen som kan benyttes som nyttig bakgrunnsinformasjon for kontakten med KS. Eksempler på opplysninger som kan være av interesse er:

- Nødvendig tid til forarbeidet før forhandlingene? (Drøftingsmøter, kravfrist m.m.)
- Referat fra drøftingsmøtet/ene – er resultatet fra forhandlingene i tråd med referat fra drøftingsmøtet/ene og de sentrale føringene i oppgjøret
- Forhandlingsklima?
- Trakk arbeidsgiver noen av tilbudene tilbake uten NSF's anbefaling/godkjenning?
- Kostnadsberegning av krav og tilbud
- Brudd fra andre organisasjoner? Hvem?
- Hva er profilen på det lokale oppgjøret (hvilke hovedgrupper er prioritert? Lavtlønte, høyskole, undervisning, ledere osv.)
- Annet

Tidsfrist avtales av partene sentralt de årene det er avsatt pott til lokale forhandlinger.

8.2 Ved 3.4.4- og 5.1-forhandlinger

Dersom forhandlingsdelegasjonen vurderer å bryte forhandlingene, skal alltid fylkeskontoret kontaktes. Hvis dere i samråd med fylkeskontoret blir enige om å bryte, skal det skrives bruddprotokoll. Uenigheten kan da bringes inn til behandling i en lokal nemnd, jf. Hovedavtalen del A, § 6-2. I så fall skal det så raskt som mulig avklares hvem partene velger som nøytral leder, som oftest Kretsmekleren. Dersom man ikke blir enige, oppnevnes denne av Kretsmekleren. Honorar/kostnader deles likt mellom partene. For øvrig dekker partene sine egne kostnader. I tillegg til leder, består nemnda av en representant fra henholdsvis arbeidstakerorganisasjonens lokale ledd og arbeidsgiver.

I kontakt med nemndas leder avklarer partene saksbehandlingsløpet videre. Det gjelder frist for innsendelse av prosesskrift, om – og når – det skal føres muntlige forhandlinger, og fremdrift ellers. NSF og KS mener at nemnda bør høre partenes muntlige gjennomgang som et supplement til de skriftlige prosesskriftene. Da kan tvisten best belyses, og dette er begge parter tjent med. Dette er også den mest vanlige måten å gjennomføre en lokal nemnd på.

Hver av partene må lage en skriftlig fremstilling av saken (prosesskrift), der underskrevet bruddprotokoll legges ved, samt en påstand til nemndas oppmann. **Påstanden er partens forslag til løsning.**

Malen fra brudd etter 4.2.1-forhandlinger (vedlegg 10 i dette heftet), kan også brukes ved denne og andre tvister som skal løses ved lokal nemnd.

Nærmere retningslinjer for bruk av lokal nemnd finnes på NSF's hjemmeside under tips til lokale forhandlinger.

9 Ord og uttrykk

Disponibel ramme

De økonomiske midlene partene har til disposisjon etter at lønnsoverheng og lønnsglidning er trukket fra den økonomiske rammen for et tariffoppgjør.

Fellesbestemmelser/sosiale bestemmelser

Bestemmelser om bl.a. tilsetting, oppsigelse, arbeidstid, ubekvemstillegg, overtid, lønn under sykdom, lønnsansiennitet og ferie.

Generelle tillegg

Lønnstillegg som gis til alle. Kan gis som kronetillegg eller prosenttillegg.

Hovedtariffoppgjør

Hovedtariffavtalen/overenskomsten har oftest gyldighet i to år ad gangen. I 2016, 2018 osv. er det hoved tariffoppgjør. Ved et hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA/overenskomsten.

Lønnsglidning

Den lønnsvekst som følger av tillegg som gis utover de tillegg/potter som forhandles frem av sentrale parter; eksempelvis ansiennitetsopprykk, nyttilsetting i høyere lønnet stilling, andre lokale tillegg gitt uten avtalt pott.

Lokale forhandlinger

Forhandlinger mellom lokale parter om lønnstillegg, enten innenfor en økonomisk ramme/pott avtalt av sentrale parter eller innenfor lokalt avtalte rammer.

Overheng

Overhengen beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittet for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten det etterfølgende året blir selv om det ikke gis lønnstillegg.

Mellomoppgjør

Tariffoppgjør som er i året mellom to hovedtariffoppgjør. I mellomoppgjøret forhandles det vanligvis kun om økonomi, og ikke om andre bestemmelser i hovedtariffavtalen/overenskomsten.

Pott

Sentralt avtalt beløp til rådighet for lokale forhandlinger (hjemlet i HTA pkt. 4.2.1) om lønnstillegg.

Pro rata

Direkte oversatt, per hode, per del (forholdsvis). Kan for eksempel være et objektivt mål på resultatet av lokale forhandlinger. Dersom en gruppe får like stor prosentvis andel av en lokal pott som gruppen prosentvis utgjør av lønnsmassen potten beregnes ut fra, har de fått pro rata.

Sentrale justeringer

Sentrale forhandlinger om endring av den enkelte stillingskodes lønns plassering, evt. justering av minstelønnen.

Årslønnsvekst

Samtlige tariff tillegg inkl. overheng og gliding, omregnet til virkning for budsjettåret.

10 Vedlegg

10.1 Vedlegg - Kravskjema



Krav om individuelt lønnsopprykk / Lokale forhandlinger KS HTA, JF. KAP. 3,4 eller 5

PERSONOPPLYSNINGER

Navn:	<input type="text"/>	NSF medl. nr.:	<input type="text"/>
Arbeidsgiver: (kommune)	<input type="text"/>		
Arbeidssted:	<input type="text"/>	Avdeling:	<input type="text"/>
Stillingskode og stillingstittel:	<input type="text"/>		
Fast ansatt/ midlertidig- ansatt/vikar:	<input type="text"/>	Stillingsprosent:	<input type="text"/>
Ansatt i denne stillingen fra:	<input type="text"/>	Samlet ansiennitet (se lønsslipp):	<input type="text"/>

OPPLYSNINGER OM NÅVÆRENDE AVLØNNING

Grunnlønn (Årslønn):	<input type="text"/>	Eventuelle faste tillegg:	<input type="text"/>
-------------------------	----------------------	------------------------------	----------------------

KRAV

Event. ny stillingstittel:	<input type="text"/>	Ny grunnlønn:	<input type="text"/>
-------------------------------	----------------------	---------------	----------------------

OPPLYSNINGER OM STILLINGSINNEHAVER (BRUK DEN Plassen DU MENER ER NØDVENDIG)

Etter- og videreutdanning ut over grunnutdanning, type og årstall: (gjelder også klinisk spesialist i sykepleie):	<input type="text"/>
--	----------------------

OPPLYSNINGER OM STILLINGSINNEHAVER (BRUK DEN Plassen DU MENER ER NØDVENDIG)

Er videreutdanningen relevant?

Utdyp og begrunn hvordan du anvender kompetansen:

Realkompetanse:

(yrkeserfaring, faglig tydelighet som fremkommer i kraft av tildelte oppgaver/arbeidsområder i tillegg til funksjon som sykepleier/spesialsykepleier/leder/ rådgiver m.m.)

Faglig veiledning:

(studenter, evt. kollegaer):

Sammenlignbare stillinger som er lønnet høyere:

Utfyllende begrunnelse/ kommentarer:

Før opp hovedargumentene for kravet punktvis med underliggende begrunnelse. Kravet kan begrunnes i endret/økt kompetanse, lønnsmessige skjevheter, endring i arbeids-/ansvarsområde, bemanningsmessige endringer, behov for å rekruttere/ beholde arbeidskraft, organisatoriske endringer, produktivitets fremmende tiltak eller andre forhold som har betydning for lønnsdannelsen, likelønn og evt. harmonisering. Bruk gjerne den lokale lønnspolitikken og de kriteriene som partene lokalt har blitt enige om for å begrunne kravet.

10.2 Vedlegg - Hvordan kreve høyere lønn?

Dette arket er ment som en liten samling tips til deg som lurer på hvordan du skal kreve høyere lønn. Vi fokuserer på den argumentasjonen som bør underbygge kravet ditt. I tillegg til disse tipsene er det viktig at du skaffer deg oversikt over den avlønning, avlønningssystem og de konkrete mulighetene du har for å stille lønnskrav hos din arbeidsgiver. Lokale tillitsvalgte er din beste medspiller til å få slik oversikt. I tillegg vil NSF's fylkeskontorer ha oversikt over de lokale lønnsforholdene og lønnsnivåene i sitt fylke.

Opplysninger om stillingskode, lønns plassering og for eksempel ansiennitet er viktige informasjon å ha. Dersom dette ikke går frem av lønns slippen din, vil personalkontor/ lønningskontor kunne hjelpe deg med disse opplysningene.

Det er vanlig å kreve høyere lønn, blant annet i forbindelse med:

- ansettelse (rekruttering)**
- endring av arbeidsoppgaver/ansvarsområde**
- endring av kompetanse**
- tilbud om annen jobb (stabilisering)**

Å kreve høyere lønn er VANLIG. Uavhengig hvor du jobber er de vant med at det stilles lønnskrav. Regelverk, bestemmelser og andre tekniske detaljer kan variere fra arbeidssted til arbeidssted, i kommuner, fylkeskommuner, statlige virksomheter og i det private. Tillitsvalgt og/eller fylkeskontor kan hjelpe deg med opplysninger om hvilke regler/bestemmelser som gjelder.

Mange vil erfare at det viktigste lønnsoppgjøret de er gjennom er det som skjer ved ansettelsen. Den lønnen du starter med i et arbeidsforhold vil være med å danne grunnlaget for senere lønn og lønnsutvikling. Gjør deg opp en formening om hva verdien din er – i penger, og sjekk lønnsforholdene der jobben er, både på den konkrete arbeidsplassen og i omliggende/konkurrerende virksomheter. Still krav, men vær klar over at krav som ekskluderer deg som søker (dersom de ikke innfris fullt ut) ikke er lurt.

Hva er lønn?

Lønn er arbeidsgivers «byttmiddel».

Arbeidsgivere bruker lønn som byttmiddel for å få adgang til å benytte din utdanning og kompetanse, samt som godtgjøring for det ansvaret du er villig til å påta deg i stillingen din.

Lønn er ikke noe merkelig, men et byttmiddel. Vil arbeidsgiver ha en «vare av god kvalitet», må de betale for den. En sykepleier som vet at vedkommende har verdi på bakgrunn av sin utdanning, kompetanse og villighet til å ta ansvar – er ingen trussel, men viser kvalitet og kunnskap. I tillegg er sykepleiere i dag en mangelvare.

Når du krever høyere lønn, vektlegg:

- utdanningen din som nivået på dine kunnskaper**
- kompetansen din som anvendelsen av alt du kan**
- ansvarsnivået i stillingen**

Arbeidsgiver er sjelden interessert i å få kopier av kursbevis etc. fra alle typer kurs du har deltatt på. Send derfor ikke med kopier av dette, med mindre det spesifikt kreves. Det er viktig å konkretisere hvordan du benytter denne kunnskapen i din jobb. Husk at det ikke bare er formell kunnskap som teller, men også ferdigheter og erfaring som har betydning for det arbeidet du skal utføre. Dersom ikke du selv setter den samlede kompetansen din inn i en slik sammenheng, kan det være vanskelig for arbeidsgiver å gjøre det. Bruk faglig argumentasjon, og sett deg i arbeidsgivers sted: Hvordan bidrar dette til å løse arbeidsgivers utfordringer eller å nå virksomhetens mål.

Fortell arbeidsgiver hvilke kunnskaper du har og hvordan du anvender disse for:

**å bidra til å nå arbeidsgivers målsettinger
pasientenes/klientenes og deres pårørendes beste
kollegers trivsel, sikkerhet og utvikling**

Det er dette arbeidsgiver betaler for. Alle arbeidsgivere har en målsetting. De ansatte skal bidra til å oppnå denne. En bevissthet om dette – er noe arbeidsgiverne setter pris på. Ikke si hva du kan, men hvordan dette kommer andre til gode. Fortell:

**hvordan du med din kompetanse kan imøtekomme akkurat «din»
pasient/klientgruppes behov
hvordan du ved overføring av din kompetanse kan bidra til å utvikle dine kolleger
hvordan du med dine kunnskaper kan medvirke til at arbeidsstedet blir et
godt sted å arbeide og derigjennom hvordan du gir et bidrag til et stabilt,
sikkert og utviklende arbeidsmiljø**

Unngå argumenter som:

**nå er det min tur
jeg gjør en god jobb
jeg har så mye å gjøre**

Det er ingen «turordning» når det gjelder lokale lønnsforhandlinger. Dette er derfor ikke noe godt argument. Prøv å se argumentene dine fra arbeidsgivers side er et godt tips. Når det gjelder argumentet «jeg gjør en god jobb», er det viktig å tenke på at alle er ansatt for å gjøre en god jobb. Dette argumentet har derfor liten eller ingen verdi, med mindre du kan dokumentere at kvaliteten på arbeidet ditt er en gevinst for arbeidsgiver. Å ha mye å gjøre er et argument for å se på fordeling og prioritering av oppgaver – ikke for høyere lønn.

...og så til slutt: PRØV

Dersom du ikke prøver har du liten sjanse. Husk at tillitsvalgte er der for å hjelpe deg, men du må selv gjøre en innsats. Du kan ikke forvente at andre skal ha full, daglig oversikt over din kompetanse og arbeidssituasjon. Derfor er du den beste til å argumentere for dine krav. Dersom du fremsetter påstander, må du dokumentere dette. Det kan også være smart å gå gjennom hvilke motargumenter som eventuelt kan finnes i forhold til dine lønnskrav – og «imøtegå» dem gjennom argumentasjon, presiseringer og dokumentasjon.

Dersom du synes det er vanskelig å gjøre dette alene, gjør det sammen med en kollega eller venn. Hjelp hverandre i å formulere krav og argumenter som er klare og presiserte – samtidig som du kan benytte muligheten til å prøve ut argumenttrekken din.

10.3 Vedlegg - Argumenter som kan brukes i lønnsforhandlinger.

Dette arket inneholder en ikke-uttømmende liste over argumenter som kan brukes i lønnsforhandlinger:

Ansvarsområde/ledelse

- Ansvar utover fastsatt instruks
- Utvidelse av lederansvar
- Nestlederfunksjon
- Ledelse av seksjon
- Ledelse av andre avgrensede enheter
- Stor avdeling, mange ansatte
- Samlet ansvar og omfang

Arbeidsområde/-oppgaver

- Oppgaver som avviker fra stillingsbeskrivelse/normalfunksjon
- Utvidet arbeidsområde ved lav bemanning
- Spesialfunksjoner
- Stor spennvidde i oppgavene
- Endring til mer krevende oppgaver
- Evne og initiativ til innovasjon
- Fast stedfortrederfunksjon
- Veiledningsfunksjon for studenter

Formell utdanning

- Utdanning utover minstekravene for stillingen
- Kunnskap på andre fagområder
- Kunnskapsnivå, spesielle resultater
- Forskningskompetanse
- Relevant spesialisering/videreutdanning
- Veilederkompetanse

Yrkeserfaring

- Lengde
- Tjenestetid i virksomheten
- Variasjon/andre yrkesområder
- Spesiell kompetanse som benyttes i arbeidet

Arbeidsinnsats

- Arbeidskapasitet
- Evne til nytenkning/kreativitet
- Initiativ og utvikling av arbeidsoppgavene
- Selvstendighet
- Gjennomføringsevne
- Pliktoppfyllelse
- Utvikling

Samarbeidsevner

- Samarbeid på tvers av faggrenser
- Samarbeid med medarbeidere
- Evne til å ta ansvar for helheten
- Lojalitet
- Inspirasjonsevne
- Kommunikasjon
- Bidrag til godt arbeidsmiljø

Forts..

Lederegenskaper

- Evne til å få resultater gjennom samarbeid
- Evne til å drive medarbeiderutvikling og motivere ansatte
- Evne til å sette mål og oppnå disse
- Kommunikasjon
- Tilgjengelighet som leder
- Evne til å delegerer
- Skape trygghet og gode relasjoner
- Organisasjonsutvikling
- Legge til rette for kompetanseutvikling av ansatte
- Bidra til gode partsrelasjoner

Likhetsprinsipper

- Lik lønn for arbeid av lik verdi
- Lønnsnivå sammenlignbare kommuner/ sykehus
- Lønnsnivå i distriktet, privat næringsliv
- Sammenligning av formell bakgrunn
- Lønnsforskjell mellom kvinne/mann uten saklig grunnlag
- Skjult forskjellsbehandling - ulike avansementsmuligheter
- Likestillings- og diskrimineringsloven

Rekruttering/stabilitet/ konkurranse

- Mangel på arbeidskraft
- Stor turnover
- Liten søkning
- Vanskelig å få de beste
- Vanskelig å få søkere med spesialkompetanse
- Viktig med stabile medarbeidere

Ikke fortvil om argumentene noen ganger er motstridende. Bruk dem kritisk, men gjerne pragmatisk. Velg dem du tror passer best - hele listen passer ikke for alle.

Vær kortfattet. Husk at du ofte møter en motpart som har hørt tilsvarende argumenter i flere forhandlingsmøter samme dag. Prøv å sette deg inn i arbeidsgivers sted. Hva ville du ha vektlagt?

Lederansvar vil normalt bli verdsatt slik at lederne tjener mer enn sine medarbeidere, og for ledere i kapittel 4, er dette sikret i HTA, kap. 4.0 *Innledende merknader* (med noen unntak). Dette er ikke formalisert for ledere i kapittel 3 og 5, men det er naturlig at det er slik. Fremmer man krav for spesielt kvalifiserte sykepleiere som medfører høyere lønn enn sine ledere, kan resultatet bli at begge går opp i lønn.

Det kan være vanskelig å løfte alle medlemmene samtidig innenfor en snever økonomisk ramme. Vurder å lage en langsiktig strategi der medlemmene løftes gruppevis. Ulikheter kan gi grunnlag for opprykk senere. Prøv å utvikle en kultur hvor lønnsforskjeller mellom kollegaer er akseptert, både ut fra strategiske hensyn og utifra f.eks. innsats og kompetanse. Et høyt lønnsnivå for enkeltpersoner, vil senere kunne trekke andre opp i lønn. Vær ikke redd for å skape «luft» i lønnsystemet.

Dersom du er saklig i dine prioriteringer, behøver du ikke frykte misfornøyde medlemmers kritikk. Gjør i så fall oppmerksom på at krav også fremmes ut ifra en helhetsvurdering hvor tillitsvalgte må vurdere hva som vil gi størst mulig gjennomslag samlet sett.

10.4 Vedlegg - Ulike kriterier som kan knyttes til innplassering i stilling

Kriterier

I tillegg til listen over argumenter til bruk i lønnsforhandlinger i vedlegg 3, kan det være nyttig for tillitsvalgte å kjenne til ulike kriterier som kan brukes i forbindelse med innplassering i stilling. Disse vil være delvis overlappende med argumentene i vedlegg 3.

Kriteriene er kjønnsnøytrale og skal brukes slik at de fremmer likestilling. Ved alle individuelle lønnsvurderinger må det brukes en del skjønn. Skjønnnet bør så langt som mulig settes i system slik at personalpolitikken blir mest mulig helhetlig.

Ansvars- og arbeidsområde

- Kompleksitet
- Krav til kreativitet
- Krav til vurderinger og selvstendighet
- Krav til fleksibilitet
- Krav til å ta beslutninger
- Belastninger/krav
- Risiko/farevurderinger
- Krav til tverrfaglighet, prosjektarbeid og nettverk
- Prosjektansvar
- Bruerkontakt
- Pårørendekontakt

Kompetanse

- Utdanningskrav
- Etter-/videreutdanning
- Formalkompetanse
- Realkompetanse Spisskompetanse
- Generalistkompetanse
- Relevant erfaring
- Digital innsikt/kompetanse

- Vanskeligheter med å få tak i rett kompetanse/mangel på arbeidskraft

Ledelse

- Budsjett-, økonomi, personalansvar
- Virksomhetens størrelse
- Organisasjonsmessig plassering
- Kompleksitet
- Antall underordnede/sideordnede
- Oppfølgings- og utviklingsansvar
- Ansvar og krav til rapportering

Mål- og resultatoppnåelse

- Resultatkrav
- Krav til frister
- Plan- og utviklingsarbeid
- Effektivitetskrav
- Produksjonskrav
- Kvalitetskrav
- Belønning/ekstrainnsats

Kriteriene ovenfor kan anvendes hver for seg eller i sammenheng, og kan brukes både i forbindelse med administrativ lønnsfastsettelse og i forhandlinger sentralt og lokalt.

10.6 Vedlegg - Forslag til kravsinnsending til arbeidsgiver



**NORSK
SYKEPLEIERFORBUND**

Til.....

Vår saksbehandler:
Vår ref:

Vår dato:
Deres ref.:
Medlemsnr.:

Norsk Sykepleierforbunds krav – (fyll inn bestemmelse det forhandles om) forhandlinger

Norsk Sykepleierforbund (NSF).....(kommunens navn) oversender med dette krav til de lokale forhandlingene etter HTA (fyll inn bestemmelse det forhandles om).

Kravene er satt opp i (prioritert/alfabetisk) rekkefølge.

Navn/evt. gruppe	St.kode	St.str.	Nåværende lønn	Ny lønn	Tillegg	Kostnad

NSF vil komme tilbake med utdypende begrunnelse og dokumentasjon under selve forhandlingene. Dersom det er behov for det, er undertegnede tilgjengelig for avklaringer i forkant av forhandlingene.

NSF tar forbehold om nye/endrede krav under forhandlingene.

Med vennlig hilsen

NORSK SYKEPLEIERFORBUND
(..... kommune)

(Navn, tittel)

10.7 Vedlegg - Eksempel protokoll

Protokoll

[Dato] ble det ført
forhandlinger i XX kommune på
den ene siden og NSF på den
andre, med hjemmel i HTA kap.
X, pkt. y

Tilstede:
Fra XX kommune

Rådmann
Personalsjef
Sekretær

Fra Norsk Sykepleierforbund

HTV
TV
TV

Etter fellesmøter og særmøter er partene enige om

følgende: Virkningstidspunkt

Kari Gangen	7174 sykepleier (100 %)	fra kr 510 000,--- til kr 530 000,-
Grete Joen	7174 sykepleier (100 %)	fra kr 515 000,--- til kr 530 000,---
Berit Berger	7451 Avdelingssykepleier	fra kr 620 000,--- til kr 650 000,-

Wenche Jensen 7174 sykepleier (100 % stilling) kr 550 000,--- innplasseres i ny stillingskode
7523 Spesialsykepleier med ny årslønn kr 580 000,---.

.....
XX kommune

.....
Norsk Sykepleierforbund

10.8 Vedlegg - Eksempel på brev til medlem som har fått lønnsopprykk i lokale forhandlinger



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND

Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger mellom XX kommune og Norsk Sykepleierforbund er nå avsluttet. For

ditt vedkommende ble resultatet:

Stillingskode: _____

Stillingsbenevnelse: _____

Ny lønn _____

Med vennlig hilsen
NORSK SYKEPLEIERFORBUND

XX
hovedtillitsvalgt

10.9 Vedlegg - Eksempel på brev til medlem som ikke har fått lønnsopprykk i lokale forhandlinger



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND

Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger mellom XX kommune og Norsk Sykepleierforbund er nå avsluttet. Vi beklager at ditt krav ikke ble imøtekommet i denne omgang.

Med vennlig hilsen
NORSK SYKEPLEIERFORBUND

XX
hovedtillitsvalgt

10.10 Vedlegg - Mal prosesskrift til sentralt ankeutvalg (etter 4.2.1-forhandlinger)

PROSESSKRIFT TIL SENTRALT ANKEUTVALG

Saksøker: Norsk Sykepleierforbund

Saksøkt..... kommune/fylkeskommune

Saken gjelder: Tvist mellom..... kommune/fylkeskommune og Norsk Sykepleierforbund angående lokale forhandlinger pr.

1. Hjemmel for behandling av tvisten i ankeutvalget:

Den.....ble det i ... kommune holdt forhandlinger mellom..... kommune/ fylkeskommune og Norsk Sykepleierforbund vedr. lønnskrav etter Hovedtariffavtalen kap. 4, pkt. 4.2.1. Etter drøftinger i felles og særmøter konstaterte man at partene ikke kom frem til enighet, jfr. protokoll fra møtet, vedlegg 1.

Etter Hovedtariffavtalens kap. 4, pkt. 4.2.1, jfr. Hovedavtalens del A, § 6 3 bringes tvisten inn for det sentrale ankeutvalget.

2. Norsk Sykepleierforbunds krav:

3. Kommunens tilbud til Norsk Sykepleierforbund:

4. Begrunnelse for anken:

5. Påstand:

10.11 Vedlegg - Mal prosesskrift til lokalt ankeutvalg (etter øvrige forhandlinger)

PROSESSKRIFT TIL LOKAL NEMND

Saksøker: Norsk Sykepleierforbund

Saksøkt:..... kommune/fylkeskommune

Saken gjelder: Tvist mellom kommune/fylkeskommune og Norsk Sykepleierforbund angående lokale forhandlinger pr.20..

1. Hjemmel for behandling av tvisten i lokal nemnd:

Den ble det i kommune holdt forhandlinger mellomkommune/ fylkeskommune og Norsk Sykepleierforbund vedr. lønnskrav etter Hovedtariffavtalen kap. ..., pkt Etter drøftinger i felles- og særmøter konstaterte man at partene ikke kom frem til enighet, jfr. protokoll fra møtet, vedlegg 1.

Etter Hovedtariffavtalens kap....., pkt, jfr. Hovedavtalens del A, § 6-2 bringes tvisten inn for lokal nemnd.

2. Norsk Sykepleierforbunds krav:

3. Kommunens tilbud til Norsk Sykepleierforbund:

4. Begrunnelse for anken:

6. Påstand