|  |  |
| --- | --- |
|  |  KRAVSKJEMA – LOKALE LØNNSFORHANDLINGER 2024 KS - HTA KAPITTEL 3.4, 4 og 5 Innsendingsfrist 23. August 2024 |

|  |
| --- |
| Personalopplysninger: |
| Etternavn | Fornavn | Arbeidsgiver/sted |
| Stillings% | Ansiennitetsdato | Ansatt hos arbeidsgiver fra dato |
| Årslønn pr. dags dato | Stillingskode | Stillingstittel |
|  |
| Krav fra arbeidstaker: |
| Ny årslønn | Stillingskode | Stillingstittel |

|  |
| --- |
| Begrunnelse for kravet:(Nedenfor er opplistet de lønnspolitiske kriterier gitt av kommunen. Lønnspolitisk dokument er forankret i Gjøvik Kommunes arbeidsgiverstrategi og skal være retningsgivende for videre arbeid i henhold til lokale lønnsforhandlinger.) |
| Kriterium | Begrunnelse |
| 1. Kompetanse |
| Formell kompetanse(som det ikke tidligere er gitt uttelling for) | Godkjent utdanning og videreutdanning med eksamen, fagbrev eller tilsvarende. Vitnemål må vedlegges. | Eks.år | St.poeng |
| Real kompetanse | Ervervet gjennom erfaringer i jobb, etterutdanning eller annen praksis |
| 2. Ansvar og funksjoner |  |
| Se side 2 for mer veiledning |
| 3. Innsats og resultat |  |
| Se side 2 for mer veiledning |
| 4. Generell lønnsutvikling |  |
| Se side 2 for mer veiledning |
| 5. Andre forhold |  |
| Se side 2 for mer veiledning |

Rettledning for utfylling av kravskjema til lokale lønnsforhandlinger HTA kap. 3.4, 4

 og 5

De kriteriene som er listet opp på kravskjema inngår i kommunen sin lønnspolitiske plan. Skriv tydelig og vær nøye med at alle opplysningene er korrekte.

**Lønnskriterier**
En god lokal lønnspolitikk krever at lønnskriteriene er klart definerte, godt kommunisert og forstått i hele organisasjonen. Kriterier knyttet til lønnsfastsettelsen skal være synlige og forutsigbare, slik at den enkelte kan innrette seg etter dem.

I forkant av forhandlingene avklarer partene gjennom lokale drøftinger hva en vil vektlegge i forhandlingene.

1. **Kompetanse**
Det legges opp til en vid definisjon av kompetansebegrepet der både spisskompetanse og nøkkelkvalifikasjoner inngår.
Med kompetanse menes kunnskaper og ferdigheter som brukes i arbeidet i kommunen. Gjøvik Kommune har som mål at alle ansatte skal ha kompetanse minst tilsvarende fagbrev innen sitt fagområde.

Kompetanse kan deles i:

* Formell kompetanse: Godkjent utdanning og videreutdanning med eksamen, fagbrev eller tilsvarende.

**Vitnemål må legges ved.**

* Realkompetanse: Ervervet gjennom erfaringer i jobb, etterutdanning eller annen praksis

Gjennomført kompetanseheving kan vurderes som grunnlag for endret lønnsnivå når kompetanseendringen er relevant for arbeidsplassen.

**2. Ansvar og funksjoner**
Avtalte oppgaver, ansvar eller funksjoner utover det som ordinært ligger til stillingen kan gi grunnlag for endring av lønnsnivå.

**3. Innsats og resultat**Kriteriet kan anvendes overfor både individ, team og arbeidsgrupper. Lønnsutvikling bør være forankret i overordnede og lokale planer.

Momenter for vurdering kan være:

* Bidrar til å nå avtalte mål på gruppe eller individnivå
* Bidrar til å utvikle/løfte teamet/faggruppen til å nå sine mål
* Påtar seg utviklingsoppgaver knyttet til satsningsområder
* Har god serviceinnstilling og yter god service
* Innsats for å øke sin kompetanse (real- og formalkompetanse).

I forkant av forhandlingene avklarer partene gjennom drøftingsmøter hvilke momenter en vil vektlegge i forhandlingene. Slike drøftinger skjer på virksomhetsnivå.

**4. Generell lønnsutvikling**Det er viktig å sikre en generell lønnsutvikling for alle ansatte og hindre uønskede og utilsiktede lønnsforskjeller mellom grupper og individer. Ivareta lønnsutvikling for HTA kapittel 3.4, 4 og 5 og ivareta likelønn.

**Skjema sendes til Fagforbundet Gjøvik på epost til: avd035.post@fagforening.fagforbundet.no**

**Med vennlig hilsen**

**Randi Aaslund,** Britt Helen Kværnerud, Pål Marius Larsen og Lene Toppen

Forhandlingsutvalget Fagforbundet Gjøvik