



# LEKA KOMMUNE

## Lønnspolitisk handlingsplan



LEKA KOMMUNE

Vedtatt av Kommunestyret sak 36/15

### **Innledning:**

Av Hovedtariffavtalen følger at lønnsystemet i kommunal sektor forutsetter en lokal lønnspolitikk. Den lokale lønnspolitikken skal gjenspeile og beskrive virkemidler som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger, og hvorledes dette skjer. Videre bør lokal lønnspolitikk ikke isoleres til å rettes mot lokale forhandlinger alene, men bør også fokusere på bruk av lønn i forhold til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Lønnspolitikken skal støtte opp under organisasjonens arbeid med å nå ønskede mål, og være et strategisk instrument, både på kort og lang sikt.

Organisasjonen er i stadig forandring, og krav til endring og fleksibilitet hos alle ansatte vil være en normalsituasjon. Således vil dette ligge innenfor hver enkelt stillings oppgave- og ansvarsramme.

Leka kommunes lønnspolitiske handlingsplan skal:

- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- Gi administrasjonen og forhandlingsutvalget retningslinjer og føringer for de konkrete prioriteringene som må gjøres
- Gi grunnlag for dialog med arbeidstakerorganisasjonene om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- Utvikles i fellesskap med arbeidstakerorganisasjonene
- Være kjent, tydelig og kommunisert i organisasjonen

Lønnspolitikken utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved ansettelse og gjennom lokale lønnsforhandlinger i henhold til Hovedtariffavtalens bestemmelser.

## 1 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser består av kapittel 4 A, 4 B og 4 C i hovedtariffavtalen, og inneholder de ulike stillingsgruppers minstelønn, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse. Det er stillingen som er utgangspunktet og som påvirker lønnen. Det vil si at behovet for kompetanse styrer utlysningen, som i sin tur styrer hvem som får en stilling, og hvordan denne skal lønnes. Dersom de ansatte tilegner seg ny kompetanse, og denne vurderes som kompetansehevende i fht gjeldende stilling, bør også den ansatte bli lønne for det. At utdanningen er relevant for stillingen er avgjørende.

Dersom en person med høyere utdanning søker en stilling som krever lavere utdanning, eller en ansatt krever ny stillingskategori i en stilling som krever lavere utdanning, har vedkommende i utgangspunktet ikke krav på å bli lønnet i hht sin utdanning. Årsaken er at det er stillingen som er utgangspunktet, ikke personen.

### Kapittel 4 B har minstelønnsnivå for fem lønnsgrupper

- A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning  
Alle typer stillinger som ikke krever noen formell utdanning.
- B: Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger  
Som utgangspunkt skal det foreligge et fagbrev for å bli plassert i stillingsgruppe B. Relevant og lang kompetanse kan være tilstrekkelig til å oppnå lønn etter gruppe B.
- C: Stillinger med krav om høyskoleutdanning  
Som utgangspunkt kan det være naturlig å forstå "høyskolebegrepet" (stillingsgruppe C) i kapittel 4 som et krav til 3-årig høyskoleutdanning. Dette tilsvarer en bachelorgrad. Det betyr at dersom man har 3 års høyskoleutdanning, er det ikke tvil om at man skal omfattes av gruppe C. Det kan argumenteres for at både 1 og 2 år med høyskoleutdanning kan være tilstrekkelig for å oppnå lønn etter gruppe C, dersom høyskoleutdanning på 1 eller 2 år er relevant for stillingen man går i.
- D: Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning  
Det skal være en stilling som stiller krav til en spesialutdanning/videreutdanning på høyskolenivå. At en ansatt tar et ekstra fag på høyskolen, gjør ikke at vedkommende skifter stillingsgruppe. Dog kan det være relevant og blir kompensert på andre måter.
- E: Stillinger med krav om mastergrad  
Det skal være krav om master.

### Kapittel 4 C angir minstelønn for undervisningspersonale i skolen etter følgende fem grupper:

- Lærer  
Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 3 års normert studietid.
- Adjunkt  
Tilsatte i undervisningsstilling som samlet har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 4 års normert studietid.
- Adjunkt med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid.

- **Lektor**  
Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags-/mastergradsnivå .
- **Lektor med tilleggsutdanning**  
Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 6 års normert studietid.

## 2 Lokal lønn

Leka kommunes verdigrunnlag uttrykker det menneskesyn som ligger til grunn for den lønnspolitiske handlingsplanen: Alle ansatte er verdifulle og alle jobber er viktige i arbeidet for å nå kommunens mål.

Lønnsfastsettelse i Leka kommune skjer med bakgrunn de til enhver tid gjeldende sentrale retningslinjer og minstelønnsatser, samt ved lokale lønnsforhandlinger der innsats- og resultatvurdering bør telle som supplement til funksjons- og resultatlønn. Lederne i kommunal sektor skal ha innflytelse på medarbeidernes lønn, og det skal være tydelig uttrykt fra arbeidsgiver hvordan den enkelte kan påvirke sin lønn. Lokal lønn skal bidra til å utjevne urimelige lønnsforskjeller, motivere de ansatte til å gjøre en god jobb.

Vi trenger en konkurransedyktig lønn for å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere, og vi må erkjenne at markedet spiller en rolle i et stramt arbeidsmarked med knapphet på kompetent arbeidskraft. Arbeidslivet er i endring. Stramme økonomiske rammer stiller krav til omstillingsevne og fleksibilitet blant arbeidstakerne.

Kvalitet på kommunens tjenester er avhengig av de menneskelige ressursene. Medarbeidernes kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren/ressursen i tjenesteproduksjonen, og dermed et sentralt satsningsområde i arbeidsgiverpolitikken.

### 2.1 Lokal lønnspolitikk

I lokale lønnsforhandlinger forhandles det om et forholdsvis lite kronebeløp. Lokale lønnsforhandlinger er en del av det totale lønnsoppgjøret mellom KS og organisasjonen. Lokale lønnsforhandlinger "signaliserer" hvordan arbeidsgiver verdsetter det arbeid som blir utført. Dersom utviklinga går mot at en større del av lønna skal fastsettes lokalt, vil det kunne medføre større lønnsforskjeller enn det en har sett fram til nå. Derfor er det uhyre viktig at hele prosessen rundt lønnsforhandlinger skjer i åpenhet i organisasjonen, og at arbeidstakerne er innforstått med kriteriene som legges til grunn når lønnsforhandlingene skjer. Bare på denne måten kan det oppnås en viss forståelse hos arbeidstakerne for de lønnsøkninger som finner sted, og forebygge/hindre at lokal lønn virker splittende på arbeidsmiljøet. Det er viktig å vektlegge at i Leka kommune ansees det også som en viktig kompetanse å vise evne til samarbeid og ta ansvar for hele virksomheten. Lønnspolitisk handlingsplan skal være et verktøy for å utøve en best mulig lønnspolitikk i kommunen.

### 2.2 Beholde og rekruttere kompetanse

Leka kommune har hatt utfordringer med å rekruttere kvalifisert arbeidstakere på enkelte områder, og da særlig i deltidsstillinger. Men det er også viktig at kommunen tar vare på den

kompetansen en allerede har. Dette gjøres ikke bare gjennom konkurransedyktig lønn, men også gjennom en bevisst personalpolitikk som gir muligheter til utvikling og vekst for den enkelte.

### 2.3 Personlige tillegg

Leka kommune ønsker å belønne arbeidstakere for innsats, motivasjon og samarbeidsevne. I denne sammenhengen vil en vurdere forhold som: arbeidsinnsats, samarbeidsevne, arbeidskapasitet/vilje, faglige kvalifikasjoner, initiativ, fleksibilitet, serviceinnstilling og kreativitet. Personlige tillegg bør bare gis i situasjoner hvor tillitsvalgte og medarbeidere gjenkjenner og forstår bakgrunnen for de tillegg som gis.

### 2.4 Kompetanseheving og avansement

Det skal lønne seg å øke sin kompetanse og søke nye utfordringer i Leka kommune. Denne kompetansehevingen må være i samsvar med kommunens kompetanse- og utviklingsplan..

### 2.5 Motivasjon

Lønn kan motivere oss til å gjøre en bedre jobb eller være en belønning for godt utført arbeid. KS har uttalt at rettferdig lønn er ulikt fra likelønn. Innsats, ansvar, kompetanseoppbygging og oppnådde resultater bør belønnes. Lokal lønnspolitikk handler om å knytte lønn sterkere til oppgaver som gjøres og måten de utføres på. Kvalitet og effektivitet bør anerkjennes.

### 2.6 Gjennomføring

Lokale forhandlinger gjennomføres innenfor relativt små økonomiske rammer. Derfor er det viktig at en tydelig signaliserer hvordan denne ressursen skal fordeles. Lokale forhandlinger brukes til å utjevne urimelige inntektsforskjeller, men kan også brukes til å belønne arbeidstakere som har gjort en innsats ut over det en kan forvente. Kriterier som legges til grunn ved lokale forhandlinger drøftes på drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

En lokal lønnspolitikk med større vekt på individuelle faktorer forutsetter en grundig vurdering før beslutning. Det er en forutsetning av at det utarbeides kriterier for vurdering før reglement tas i bruk.

Det stiller økte krav til ledere om å kommunisere klarere når det gjelder forventninger og vurdering av den enkeltes arbeidsinnsats og kompetanse. Lederen må være tilstede å ha oversikt på personalkompetansenivå. Lederne trenger verktøy som kan brukes, og de må være tydelige i sin tilbakemelding til de tilsatte. Utviklingssamtaler er et verktøy som kan brukes i denne prosessen.

## 3 Mål for lokal lønnspolitikk

En lokal lønnspolitikk i Leka kommune skal avspeile og bidra til økt innsats og aktivitet, stimulere til kompetanseheving og avspeile ansvaret den enkelte har. Det er viktig at lønnspolitikken har forståelse i organisasjonen. Kriteriene må være klare, forståelige og godt kjent blant medarbeiderne. Lønn skal virke stimulerende, ikke splittende på arbeidsmiljøet.

Ansatte i Leka kommune skal ha mulighet til å påvirke egen lønn, gjennom å øke sin kompetanse, ta ansvar og gjøre en ekstra innsats.

- Lokal lønnspolitikk skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere og ønsket kompetanse. Dette må gjenspeiles i kommunens kompetanseplan.
- Lønn skal avspeile kompetanse, ansvar og innsats.
- Lokal lønnspolitikk skal være mest mulig konkret og enkel å praktisere.
- Lokal lønnspolitikk skal være nedfelt skriftlig og kjent av de ansatte.
- Lokal lønnspolitikk skal stimulere til samarbeid, bidra til kollegers trivsel og utvikling.

- Lokal lønnspolitikk skal ta hensyn til de ulike livsfasene arbeidstakerne er i.
- Lokal lønnspolitikk skal gjennom seniorpolitiske tiltak bidra til at arbeidstakere står lenger i arbeid og sikrer framtidig pensjon.
- Menn og kvinner skal likestilles når det gjelder ansettelse, lønn, heltidsstilling, opplæring, avansement, innskrenkelser og oppsigelser. Lønnsforskjeller som kun har sin årsak i kjønn skal ikke forekomme.

#### 4 Tiltak

Leka kommune trenger kvalifiserte arbeidstakere med god kompetanse. Vi trenger å videreutvikle den kompetansen den enkelte har og vi vil være avhengig av å rekruttere nye arbeidstakere. Som virkemidler for å nå målene i lønnspolitisk handlingsplan, gjennomføres følgende tiltak:

- Kompetansekartlegging
- At alle ansatte har stillingsinstrukser.
- Stipendordninger i samsvar med kommunens kompetansebehov når økonomisk ramme tillater dette
- Mulighet for karriereutvikling/avansement
- Gjennomføre årlige utviklingssamtaler
- Lokalt lønnstillegg ved fylte 60 år for å sikre framtidig pensjon
- Rekrutteringsplan
- Gjennomføre samtale med eldre arbeidstakere over 60 år for å tilrettelegge for videre yrkeskarriere
- Ivareta arbeidstakernes ulike livsfaser med tanke på fleksibilitet i forhold til arbeidstid og arbeidsoppgaver
- Lokale særavtaler

Skal en lokal lønnspolitikk med større vekt på individuelle faktorer lykkes, er det et absolutt krav at det er åpenhet om hvorfor noen får lønnstillegg og andre ikke, og hvordan prosessen fram mot beslutningen har foregått. Trivsel og innsats øker når lønna oppfattes som rettferdig.

#### 5 Grunnlag for lokal lønnsdannelse

##### 5.1 Sentrale bestemmelser

Kommunens handlingsrom når det gjelder fastsetting av lønn og lønnsforhandlinger er avgrenset til å gjelde innenfor hovedtariffavtalens bestemmelser. Lønn blir fastsatt ved tilsetning, gjennom sentrale tariffavtaler og gjennom lokale forhandlinger.

##### 5.2 Grunnlønn og lønnsdannelse

Den lønnen stillingen lyses ut med er basislønn ved lønnsfastsettelse for den som tilsettes. Grunnlønna er basert på stillingens funksjon, arbeids- og ansvarsområde og kompetansekrav. Kriterier:

- Ledere skal normalt ha høyere lønn enn underordnet
- Personalansvar
- Økonomisk ansvar
- Fagansvar
- Kompleksitet i stillingen
- Vesentlige organisatoriske endringer som gir økt ansvar
- Vesentlig endring i oppgaver – må utgjøre mer en 30 % av oppgavemassen.

- Utdanning, kompetanse
- Realkompetanse
- Erfaring
- Skikkethet

Leka kommunes grunnholdning er at utdanning og etter- og videreutdanning har positiv verdi, og at kompetanseutvikling som kommunen kan nyttiggjøre seg skal medføre lønnsutvikling utover grunnlønn.

### 5.3 Funksjonstillegg

Individuelle tillegg i henhold til registrerbare forhold. Funksjonstillegg gis som tillegg for spesielle funksjoner, prosjektdeltakelse, veiledningsansvar, lederansvar eller særlige utfordringer / belastninger i jobben, i eller utover stillingen.

Avlønning kan skje som funksjonstillegg på bakgrunn av følgende:

- Lederansvar (arbeidsgiveransvar, resultatansvar) i eller utover stillingen
- Prosjektleder
- Prosjektdeltager
- Veileder for kollega, lærling m.m
- Seniormedarbeider
- Særlig utfordring i jobben (løser nye eller særlig krevende oppgaver).
- Spesielle ansvarsområder
- Spesielle ulemper/belastninger i jobben
- Andre forhold

Funksjonstillegg spesielle funksjoner eller særlig ansvar osv. gis for den perioden dette varer.

Funksjonstillegg er variabel lønn, og gis som kronetillegg i form av tilleggslønn.

Tillegget vurderes i enheten når det ikke er et grunnlag for lønnplasseringen.

Nærmere retningslinjer for funksjonstillegg utarbeides av den enkelte enhet i samarbeid med aktuelle organisasjoner, virksomhetsleder og personalansvarlig. Tildeling av funksjonstillegg i henhold til retningslinjer, avgjøres av leder etter drøfting med tillitsvalgte, eventuelt i forbindelse med de årlige lokale forhandlingene.

### 5.4 Bonusavlønning

Jamfør Hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser.

### 5.5 Personlige tillegg

Individuelle tillegg basert på skjønnsmessige vurderinger. Personlige tillegg gis i lokale forhandlinger. Nærmeste leder skal ha avgjørende innflytelse på arbeidstakernes lønn. Det må være tydelig uttrykt fra arbeidsgiver hvordan en kan påvirke sin egen lønn. Medarbeidere må vite og forstå hvorfor belønning gis, hvis ikke skapes det lett misnøye.

Dersom det er utarbeidet egen veileder for medarbeidervurdering, skal denne benyttes.

Grunnlag som kan benyttes til vurdering av personlig avlønning:

- Resultatoppgjøret



- Arbeidskapasitet
- Faglige kvalifikasjoner
- Initiativ
- Fleksibilitet
- Serviceinnstilling (internt og eksternt)
- God samarbeidsevne.

Situasjoner hvor medarbeider føler seg urimelig behandlet kan hun/han trekke inn tillitsvalgt som gis anledning til å vurdere rimeligheten i lederens vurdering/observasjon. Et personlig tillegg er normalt et fast tillegg som innarbeides i bruttolønnen.

## **6 Tiltak**

### **6.1 Kompetanseheving**

Det skal lønne seg å øke sin kompetanse og søke nye utfordringer i Leka kommune. Denne kompetansehevingen må være i samsvar med kommunens kompetanse- og utviklingsplan.

Tillegg til sentralt fastsatt minstelønn for stillingen i hht Hovedtariffavtalen:

Kr. 28.000 for etter- og videreutdanning – 60 studiepoeng

Kr. 24.000 for etter- og videreutdanning – 45 studiepoeng

Kr. 16.000 for etter- og videreutdanning – 30 studiepoeng

Kr. 8.000 for etter- og videreutdanning – begrenset nedad til 15 studiepoeng

Tillegg for etter- og videreutdanning fordrer et avtalt og godkjent utdanningsløp.

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Virkningstidspunkt for forhandlinger etter HTA 4.A.4 er:

- August - for dokumentert etter-/videreutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret.
- Januar - for dokumentert etter-/videreutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret.

Dokumentasjon for utdanningen forutsettes kvalitetssikret og kontrollert av den enkelte leder som deretter oversender sin tilrådning sammen med dokumentasjonen til rådmann.

### **6.2 Avansementstillinger**

Bruk av avansementstillinger kan vurderes i spesielle tilfeller der kompetansekravene er oppfylt og der det i tillegg kan vises til en annen jobbutførelse og jobbinnhold enn hva som normalt forventes i stillingen.

Avansementstillinger kan gjøres gjeldende for stillinger som tilhører Hovedtariffavtalens kapittel 4B og skal skje innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser og stillingsregulativ.

Overgang til avansementstilling tas opp og vurderes i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

### **6.3 Seniorpolitikk**

Alle ansatte som fyller 60 år får utbetalt kr. 8000,- pr. år.

## **7 Lokale forhandlinger**

Rådmannen er ansvarlig for gjennomføring av lokale forhandlinger. Det avholdes drøftingsmøter innen 30. august. Forhandlingsleder for kommunen er rådmannen. Kommunen innkaller til innledende drøftingsmøte forut for forhandlingene der man blir enige om kriteriene og gjennomføringen.

For øvrig viser vi til gjeldende bestemmelser i HA- og HTAs bestemmelser i Kap 3, Kap 4 og Kap 5.

### **7.1 Lokale forhandlinger kap 3**

3.4.1 og 3.4.2 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

#### **Ledere kap 3.4.1**

Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Ved behov kan det opptas forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene.

#### **Anke**

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas. Virkningstidspunkt: 1. mai.

#### **Andre ledere kap 3.4.2**

Lønn til ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en 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 01.05 og 01.10 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

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift, jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

## 7.2 Lokale forhandlinger kap 4

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

## 7.3 Lokale forhandlinger kap 5

1 Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.

Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til

- stillingens kompleksitet
- den enkelte ansattes kompetanse
- ansvar
- innsats
- resultatoppnåelse

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 01.05. og 01.10. hvert år. Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

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

## 8 Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

Sist endret:	K.styret	36/15