



GJØVIK KOMMUNE

LØNNSPOLITISK PLAN

GJØVIK KOMMUNE

Vedtatt i Personalpolitisk utvalg den 17.04.2024



Forord

I henhold til hovedtariffavtalen skal kommunen ha en lokal lønnspolitikk. Lønnspolitisk plan i Gjøvik kommune er utarbeidet i samarbeid med de ansattes organisasjoner og vedtatt i personalpolitisk utvalg i Gjøvik kommune *dato*.

Lønnspolitikken skal gjøres kjent for de ansatte og den skal beskrive hva som kjennetegner Gjøvik kommunes overordnede lønnspolitikk. Planen skal beskrive mål for lønnspolitikken og bidra til forståelse av hva som virker inn på lønnsdannelsen, herunder hvilke bestemmelser og kriterier som ligger til grunn for lønnsfastsettelse.

Gjøvik kommune ønsker å stå for en lønnspolitikk som bidrar til å utvikle organisasjonen. Det skal være en sammenheng mellom kommunens mål og lokal lønnspolitikk og mellom ansattes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Satsningsområdene i Gjøvik kommunens arbeidsgiverstrategi beskriver hvilke faktorer som anses å være av stor betydning for at kommunen skal kunne utføre sine oppgaver og nå sine overordnede mål. Lønnspolitikken skal støtte opp under dette og bidra til kommunens måloppnåelse og utvikling.

Innhold

Forord	2
1. Mål for lønnspolitikken	5
2. Prinsipper for lønnsdannelsen	5
2.1 Rett til lønnsutvikling.....	5
2.2 Markedsverdi og rekruttering	5
2.3 Likelønn	5
2.4 Kompetanse.....	5
2.5 Ansatte i lønnet og ulønnet permisjon	6
2.6 Uorganiserte.....	6
2.7 Faglig eller ledelsesorientert karriereveg.....	6
2.8 Kjente kriterier for lønnsdannelsen	6
2.9 Lønnspolitikk med legitimitet hos medarbeidere og arbeidstakerorganisasjonene	6
3. Lønns- og stillingsbestemmelser	6
3.1 De ulike stillingsgruppene i Hovedtariffavtalen:.....	7
3.1.1 Hovedtariffavtalen Kapittel 3 – lederstillinger	7
3.1.2 Hovedtariffavtalen Kapittel 4 – øvrige ansatte	7
3.1.3 Hovedtariffavtalen Kapittel 5 – «akademikerstillinger»	8
4. Når og hvordan reguleres lønn?	8
4.1 Lønnsfastsettelse ved tilsetting.....	8
4.2 Kompetansetillegg for videreutdanning	8
4.3 Annen lønnsregulering	8
4.3.1 Forhandling om lønsplassering for ansatte i kapittel 3.....	8
4.3.2 Forhandling om lønsplassering for ansatte i kapittel 4.....	9
4.3.3 Forhandling om lønsplassering for ansatte i kapittel 5.....	9
5. Lønnspolitiske kriterier ved lokale lønnsforhandlinger	9
5.1 Generelle tillegg	10
5.2 Gruppevis tillegg.....	10

5.3 Individuelle tillegg	10
5.4 Lederlønn.....	10
6. Prosess for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger	11
6.1 Før forhandlinger.....	11
6.1.1 Møte i kommunedirektørens ledergruppe	11
6.1.2 Lønnspolitisk drøftingsmøte med hovedtillitsvalgte.....	12
6.1.3 Informasjon	12
6.2 Gjennomføring av forhandlingene	12
6.2.1 Forhandlingene har følgende trinn i prosessen:	12
6.2.2 Partenes taushetsplikt.....	12
6.2.3 Forhandlings sammenslutning	12
6.3 Etter forhandlingene	13
6.3.1 Sperrefrist.....	13
6.3.2 Informasjon om resultatet	13
6.3.3 Evaluering.....	13

1. Mål for lønnspolitikken

Lokal lønnspolitikk skal bidra til at Gjøvik kommune rekrutterer, utvikler og beholder medarbeidere med de kvalifikasjoner som er nødvendige for å ivareta kommunens oppgaver og ansvar.

Lønnspolitikken skal bidra til legitimitet og rettferdighet gjennom gode prosesser i det lønnspolitiske arbeidet i kommunen. Planen skal gi forutsigbarhet for både arbeidsgivers representanter og arbeidstakerorganisasjonenes forut for lønnsforhandlinger og ved annet lønnspolitisk arbeid i kommunen.

Lønnspolitikken skal bidra til å bygge opp under kommunens mål og utvikling av kommunen som tjenesteyter gjennom å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- fremme kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

2. Prinsipper for lønnsdannelsen

2.1 Rett til lønnsutvikling

I samsvar med hovedtariffavtalen har alle ansatte rett til en lønnsutvikling. Rettferdighet forvaltes i denne sammenheng gjennom drøftinger og forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene etter kjente føringer og prinsipper.

2.2 Markedsverdi og rekruttering

Det er viktig å både rekruttere og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere. Kommunen må ha et bevisst forhold til hvor langt en ønsker å gå i markedstilpasset lønn.

2.3 Likelønn

Lokal lønnspolitikk skal utformes slik at kvinner og menn likebehandles ved vurdering av lønn og avansement. Ved lokale lønnsforhandlinger og særavtaleforhandlinger må partene være opptatt av hvilke konsekvenser tiltak og prioriteringer har for kvinners og menns lønn.

Lokal lønnspolitikk og lokale lønnsforhandlinger skal bidra til utjevning av lønnsmessige skjevheter mellom kjønnene.

2.4 Kompetanse

Det skal være en fornuftig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Kompetansen skal ha relevans for stillingen, og gjelder utvidet kompetanse som følge av etter – og videreutdanning så vel som spisskompetanse ervervet gjennom jobb.

2.5 Ansatte i lønnet og ulønnet permisjon

I henhold til hovedtariffavtalen skal arbeidstakere i adopsjons-, fødsels – og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale lønnsforhandlinger.

Ansatte i ulønnet permisjon får sin lønn justert når de er tilbake i sin stilling. Lønn justeres i henhold til ny garantilønn for stillinger i HTA kap.4. Ansatte i HTA kap.3.4 og kap.5 justeres i henhold til generelt påslag gitt i de årlige lokale forhandlingene.

2.6 Uorganiserte

Arbeidstakere som er uorganisert følger lønnsnivåene og lønnstilleggene som avtales gjennom de sentrale tariffoppgjørene, og ivaretas i lokale lønnsforhandlinger av arbeidsgiver.

2.7 Faglig eller ledelsesorientert karriereveg

Det skal ikke være nødvendig å søke lederstilling som eneste mulighet for å oppnå karriereutvikling og høyere lønn. For eksempel skal nyere, relevant og etterspurt etter– og videreutdanning gi økonomisk uttelling. Likeledes skal utviklingsinnsats og praksisbasert spisskompetanse verdsettes.

2.8 Kjente kriterier for lønnsdannelsen

Kriteriene som legges til grunn for det enkelte lønnsoppgjør drøftes i lønnspolitisk drøftingsmøte mellom partene i Gjøvik kommune forut for forhandlingene. Drøftingene gjennomføres med basis i sentrale føringer, i hovedsak protokoll fra sentralt oppgjør kapittel 4 og hovedtariffavtalen.

Kriteriene skal være kommunisert og gjort kjent for alle ansatte. Dette er et felles ansvar for arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidstaker selv.

2.9 Lønnspolitikk med legitimitet hos medarbeidere og arbeidstakerorganisasjonene

Det kan av ulike årsaker oppstå lønnsmessige skjevheter. Markedspress kan på enkelte områder føre til større lønnsforskjeller enn det som har vært vanlig i kommunal sektor. Nødvendige lønnstiltak, for å rekruttere og beholde spisskompetanse i enkelte fag– og lederstillinger, kan føre til lønnsforskjeller mellom kolleger innad i en virksomhet, og forskjell mellom ulike fagfelt og typer kompetanse. Ledere må være forberedt på å kunne håndtere slike forskjeller innad i en virksomhet/avdeling.

Arbeidsgiver og de ulike arbeidstakerorganisasjoner kan ha ulike prioriteringer og målsettinger med lønnsforhandlinger. Forståelse og aksept for dette, samt respekt for hverandre og for tariffavtalen bidrar til større legitimitet for alle parter.

3. Lønns- og stillingsbestemmelser

Hovedtariffavtalen er førende for all lønnspolitikk som utøves i Gjøvik kommune gjennom lønnsinnplassering, lønnsregulering og lønnsforhandlinger. Det er kommunenes arbeidsgiverorganisasjon KS som inngår tariffavtaler med hovedorganisasjonene på

arbeidstakersiden. Tariffavtalene regulerer det handlingsrommet lokale arbeidsgivere har for å utøve lokal lønnspolitikk.

I hovedtariffavtalen er det ulike lønns- og stillingsbestemmelser, fordelt i ulike kapitler i tariffavtalen. Det fleste ansatte (ca. 90%) har en stilling i kapittel 4 og resterende (ca. 10%) gjelder lederstillinger og akademikerstillinger.

3.1 De ulike stillingsgruppene i Hovedtariffavtalen:

- Kapittel 3.4.1: Kommunaldirektør og kommunalsjefer
- Kapittel 3.4.2: Tjenesteledere/stabsledere/virksomhetsledere
- Kapittel 3.4.3: Ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar
- Kapittel 4 gjelder for øvrige ansatte
- Kapittel 5 gjelder enkelte ansatte med høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5 (en del særskilte utdanninger er nevnt i Hovedtariffavtalen).

3.1.1 Hovedtariffavtalen Kapittel 3 – lederstillinger

Lønnsfastsettelsen i disse stillingene foregår i sin helhet lokalt, og alle lønnsforhandlinger foregår mellom partene i kommunen.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunenes totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS – området og andre sammenlignbare tariffområder.

Hovedtariffavtalen kapittel 3.4.0 har noen innledende merknader og stillingskoder for ledere.

- Lederstrukturen fastsettes lokalt.
- Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2 og 3.4.3. Ved uenighet avgjør kommunen innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.

3.1.2 Hovedtariffavtalen Kapittel 4 – øvrige ansatte

De fleste ansatte i Gjøvik kommune er i stillinger som er innplassert i kapittel 4. Hovedtariffavtalen har bestemmelser for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet for disse stillingene.

Garantilønnsnivåene på ansiennitetsstigene reguleres årlig gjennom de sentrale forhandlingene, hvor det også som regel gis generelle tillegg til alle. Partene avgjør i de sentrale forhandlingene om det skal settes av en viss andel av den økonomiske rammen til lokale lønnsforhandlinger – såkalt pott.

Når det gjennomføres lokale forhandlinger for stillinger i kapittel 4, må resultatet ses i sammenheng med det som er gitt i sentrale forhandlinger.

3.1.3 Hovedtariffavtalen Kapittel 5 – «akademikerstillinger»

Kapittel 5 omfatter ansatte med høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5.

Lønnsfastsettelsen i disse stillingene foregår i sin helhet lokalt, og alle lønnsforhandlinger foregår mellom partene i kommunen.

Ved lønnsfastsettelse for ansatte i dette kapitelet skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

4. Når og hvordan reguleres lønn?

4.1 Lønnsfastsettelse ved tilsetting

Ved alle ansettelser er det krav til stillingen, spesifisert ved utlysning, som er avgjørende for plassering i kapittel, stillingskode og lønnsramme. Det er arbeidsgiver som fastsetter lønnen, ut ifra en samlet vurdering av stillingens ansvar, krav til kompetanse, den ansattes kvalifikasjoner og andre relevante bestemmelser i hovedtariffavtalen. For stillinger i kapittel 4 plasseres lønnen i henhold til garantilønn fastsatt i hovedtariffavtalen.

Før en søker takker ja til en stilling, kan han eller hun fremme lønnskrav selv, direkte overfor arbeidsgiver. Den enkelte leders myndighet i saker vedrørende lønnsfastsettelse er nærmere beskrevet i Gjøvik kommunes administrative delegeringsreglement. Se EQS [ID: 3647](#).

4.2 Kompetansetillegg for videreutdanning

Det skal være en klar og forutsigbar sammenheng mellom kompetanseutvikling og lønnsutvikling for ansatte som tilegner seg videreutdanning som er relevant og nyttig for kommunen. Videre- og etterutdanning skal være i henhold til kompetanseplan og den enkeltes utviklingsplan.

Gjennomført videreutdanning kan vurderes som grunnlag for lønnstillegg når videreutdanningen er relevant for arbeidsplassen, er ønsket og etterspurt av arbeidsgiver. Alle ansatte, med unntak av ledere, er omfattet av prosedyren i EQS [ID: 8263](#).

4.3 Annen lønnsregulering

I hovedtariffavtalen er det bestemmelser vedrørende annen lønnsregulering, det vil si regulering av lønn utenom sentrale eller lokale lønnsforhandlinger.

4.3.1 Forhandling om lønsplassering for ansatte i kapittel 3

I henhold til bestemmelsene i hovedtariffavtalen kapittel 3.4.4 kan partene ved behov oppta forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene.

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

4.3.2 Forhandling om lønnplassering for ansatte i kapittel 4

Etter bestemmelsene i hovedtariffavtalen kapittel 4.2.2 kan partene ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer og/eller annet godtgjøring når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

Etter bestemmelsene i hovedtariffavtalen kapittel 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønnsinnplassering for den enkelte arbeidstaker i de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere.

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

4.3.3 Forhandling om lønnplassering for ansatte i kapittel 5

Etter bestemmelsene i hovedtariffavtalen kapittel 5.2 kan det der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, foretas lønnsregulering. Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling. Lønnsregulering skjer etter drøftinger med de berørte parter.

- det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere
- det er foretatt skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde

5. Lønnspolitiske kriterier ved lokale lønnsforhandlinger

De lønnspolitiske kriterier ved lokale lønnsforhandlinger skal være objektive, omforent i størst mulig grad, gjort kjent blant ansatte. Kriteriene skal være stabile over tid, men vektlegging av kriteriene vil variere og bli drøftet i forkant av lokale forhandlinger.

Kriteriene deles inn i følgende ulike hovedkategorier:

- Generelle tillegg
- Gruppevis tillegg
- Individuelle tillegg

5.1 Generelle tillegg

Ansatte i stillinger etter hovedtariffavtalen kapittel 3 og 5, som ikke er omfattet av sentrale lønnstillegg, skal sikres en generell lønnsmessig utvikling. På bakgrunn av dette skal alle sikres et generelt tillegg ved lokale lønnsforhandlingene.

5.2 Gruppevis tillegg

Dette kan være stillingsgrupper som det er særlig vanskelig å rekruttere til, eller hvor det er særlig behov for å beholde kompetanse. På bakgrunn av dette, eller andre særlige årsaker, kan det gis lønnstillegg til en gruppe av medarbeidere innen samme stillingskategori/gruppe med sammenliknbare stillinger.

5.3 Individuelle tillegg

Leders totalvurdering og prioritering inn mot lokale lønnsforhandlinger skal baseres på følgende kriterier:

- **Stillingsansvar og kompleksitet**
 - Ansvar og arbeidsoppgaver utover hva som normalt tillegges for stilling/-kategorien, eks.; spesialoppgaver. Påta seg og/eller aktivt søke ut nye oppgaver og ansvar.
- **Innsats og resultatoppnåelse**
 - Den ansattes innsats- og resultatoppnåelse sett i forhold til virksomhetens mål, samarbeid og kunnskapsdeling.
 - Bidrag til utvikling og forbedring innen egen arbeidsgruppe, avdeling eller enhet, eller på tvers av enheter og tjenestested.
 - Omstillings- og endringsevne, evne til å vise initiativ og å være en positiv ressurs for utvikling av kommunens tjenester.
- **Kompetanse**
 - Den ansatte har tilegnet seg ny kompetanse og anvender dette i praksis.
 - Videre- og etterutdanning som er i henhold til kompetanseplan og den enkeltes utviklingsplan.
- **Beholde**
 - Kriteriet kan benyttes for å beholde medarbeidere med spesiell kompetanse, erfaring eller personlige egenskaper som vil være viktig for kommunen å beholde.

5.4 Lederlønn

Gjøvik kommune er avhengig av kompetente ledere på alle nivå. Både leders ansvarsområde, kompleksitet og krav til kvalifikasjoner vil være bestemmende for lederstillingers lønnsnivå. I hovedtariffavtalen kapittel 3.4.4 oppgis også oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål, utøvelse av lederskap, betydelige organisatoriske endringer og behovet for å beholde kvalifisert arbeidskraft som kriterier for avlønning for ledere.

I Gjøvik kommune benyttes lederavtaler som verktøy for å synliggjøre mål og følge opp leders utvikling og resultater. Lederavtaler og ledersamtaler er eksempel på verktøy som legges til grunn ved arbeidsgivers prioriteringer ved lønnsforhandlinger for ledere.

Ved prioritering av individuelle tillegg til ledere vektlegges også at:

- Lederen etterlever og støtter aktivt opp om verdigrunnlaget for kommunen og virksomheten.
- Lederen når fastsatte mål slik de framkommer i relevante styringsdokumenter og lederavtalen.
- Lederen prioriterer utviklingsarbeid og legger aktivt til rette for endringsprosesser for å utvikle virksomheten.

For ledere skal avlønningen gjenspeile lederstillingens totale innhold, oppgaver og tilsettingsforhold. Det vises for øvrig til kriterier i hovedtariffavtalens bestemmelser for ledere.

Partene i fellesskap er opptatt av at lønnen i lederstillinger må ligge på et nivå som gjør det motiverende å ta på seg det ansvaret som følger med en lederstilling. I praksis kan det likevel være uenighet om hvilke prioriteringer som faktisk skal gjøres innenfor det som er disponibel økonomisk ramme i forhandlinger.

6. Prosess for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger

Det gjennomføres lokale lønnsforhandlinger årlig for stillinger i kapittel 3 og 5. Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS området og andre sammenlignbare tariffområder.

Det gjennomføres lokale lønnsforhandlinger for ansatte i kapittel 4 de årene det blir avsatt en lokal pott til slike lønnsforhandlinger lokalt. I de sentrale tariffoppgjørene avtales størrelsen og fordelingen på de sentrale lønnstilleggene, samt hvorvidt det skal avsettes en pott til lokale forhandlinger. De sentrale parter kan legge føringer som er retningsgivende for kommunens lokale forhandlinger. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være slutført.

6.1 Før forhandlinger

6.1.1 Møte i kommunedirektørens ledergruppe

Det avholdes et møte i kommunedirektørens ledergruppe i forkant av forhandlingene for avklaring av hva som vektlegges fra arbeidsgivers side. Herunder blant annet generelt påslag for å sikre lønnsutvikling til alle, avklaring om det er grupper som skal prioriteres. Det vurderes også hvorvidt det er utilsiktede/uønskede skjevheter eller relasjonsproblematikk m.v.

6.1.2 Lønnspolitisk drøftingsmøte med hovedtillitsvalgte

Det gjennomføres lønnspolitiske drøftingsmøte(r) mellom partene i forkant av de årlige lokale lønnsforhandlingene. Her avklares blant annet rammer for oppgjøret, prosess og framdrift/tidsplan for forhandlingene, samt kriteriene som legges til grunn for det enkelte lønnsoppgjør.

Drøftingene tar blant annet utgangspunkt i kommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Partenes ulike utfordringer og partenes prioriteringer legges frem.

6.1.3 Informasjon

- Arbeidsgiver sørger for informasjon til sine ledere i forkant av forhandlingene. Ledere får blant annet informasjon om når og hvordan de skal levere sine prioriteringer.
- Arbeidstakerorganisasjonene sørger for informasjon til sine medlemmer, herunder når og hvordan krav kan fremmes.

6.2 Gjennomføring av forhandlingene

Forhandlingene gjennomføres av arbeidsgiver representert ved HR sjef og de utvalgte forhandlingsledere for de ulike arbeidstakerorganisasjonene.

Forhandlingene gjennomføres samtidig for alle lønnskapitler.

6.2.1 Forhandlingene har følgende trinn i prosessen:

1. Utdveksling av arbeidsgivers første tilbud og organisasjonenes prioriterte krav
2. Første forhandlingsrunde og presentasjon av krav fra organisasjonene
3. Arbeidsgivers andre tilbud fremlegges
4. Andre forhandlingsrunde (med bakgrunn i andre tilbud)

6.2.2 Partenes taushetsplikt

Så lenge forhandlingene pågår er det kun partene som forholder seg til hverandre og ingen informasjon sendes ut.

6.2.3 Forhandlingssammenslutning

I henhold til Hovedavtalen § 4-7 kan de lokale parter, dersom de finner det hensiktsmessig, føre forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen. De lokale parter bør drøfte om lokale lønnsforhandlinger skal føres etter slik modell. Ved slike forhandlinger skal sammenslutningens lokale ledd, på vegne av arbeidstakerorganisasjonen, anbefale eller forkaste forhandlingsløsningen.

6.3 Etter forhandlingene

6.3.1 Sperrefrist

Når forhandlingene er ferdigstilt avtaler partene en sperrefrist, det vil si dato for når resultater kan bekjentgjøres. Resultatet skal kvalitetssikres, protokoller skal ferdigstilles og signeres før sperrefrist.

6.3.2 Informasjon om resultatet

- Arbeidsgiver informerer ledere om resultatet.
- Ansatte som har fått lønnsplåsar varsles fra HR Stab ved eget brev.
- Hovedtillitsvalgte informerer sine medlemmer.

6.3.3 Evaluering

Forhandlingene evalueres i eget møte med hovedtillitsvalgte i etterkant av forhandlingene.