



Lønnsavtalen

1. AVTALE OM LØNNSSYSTEM

Dette lønnsystemet er fastsatt som en avtale mellom HK-klubben i Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Arbeidsmandsforbund iht. bestemmelser i Landsoverenskomsten HK-AAF 2018-2020 (heretter "overenskomsten"). Avtalen gjelder fra 01.01.2020, sist revidert med endringer den 7.12.2023. Lønnsystemet legger opp til innplassering av alle ansatte.

2. NORSK ARBEIDSMANDSFORBUNDS LOKALE LØNNSPOLITIKK

Arbeidsmandsforbundets lokale lønnspolitikk er utformet innenfor rammene av lønnsbestemmelsene i § 6 i landsoverenskomsten HK-AAF. Alternativer og tillegg som følger av denne avtalen gir samlet sett ikke dårligere betingelser. Jf. § 6.16.

2.1. Lønnspolitikk i en kunnskapsbedrift

Lønnspolitikken er en del av personalpolitikken og gjenspeiler forbundets oppgaver og verdiene som ligger til grunn for vår virksomhet. Som virksomhet hviler vi fullt og helt på ansattes kunnskap og våre evner til å bruke denne ressursen rasjonelt i arbeidet med forbundets oppgaver. Lønnspolitikken er et bidrag til å rekruttere, utvikle og til enhver tid sikre oss et lag av engasjerte og kompetente medarbeidere.

2.2. Lønn, goder og motivasjon i arbeidet

Våre arbeidsoppgaver er av samfunnsmessig betydning og avgjørende for våre medlemmers arbeidsbetingelser og velferd. Lønnsnivået er viktig for den ansattes personlige velferdsnivå, samtidig som den arbeidsmessige motivasjonen bør være å finne i forbundets betydningsfulle oppgaver. Det er avgjørende at lønn og goder ikke blir overskyggende som motivasjonsfaktor for å jobbe i forbundet. Personlig utvikling gjennom interessante og lærerike oppgaver til beste for medlemmer, tillitsvalgte og kolleger er goder som følger av vår virksomhet.

Forbundets generelle lønnsnivå skal være på nivå med tilsvarende organisasjoner og arbeidslivet forøvrig. Lønnsutviklingen skal harmonere med medlemmenes lønnsutvikling og den generelle lønnsutviklingen i samfunnet. Det samlede nivået på lønn og andre goder skal være slik at dette ikke i vesentlig grad forhindrer medarbeidernes ønsker og behov for å skifte jobb.

2.3. Rettferdig og forutsigbar

Vår lønnsfastsettelse skal være rettferdig og forutsigbar. Rettferdighet innebærer bl.a. at forskjeller som følger av ulikhet i arbeidsoppgavene, ansvaret, kompleksiteten og kompetansekravet som følger av oppgavene, medarbeiderens ansiennitet og kompetanse, skal være rimelige. Dersom det gir særlige utfordringer å få rekruttert personer fordi den aktuelle stillingen er plassert vesentlig lavere enn relevant markedslønn, kan høyere innplassering for en gitt person være aktuelt. Slik tilpasning forutsetter avtale med tillitsvalgte.

Forutsigbarhet i lønnsammenheng innebærer at så vel ledelse som ansatte skal kunne danne seg et bilde av den framtidige lønnsutviklingen.

2.4. Innplassering og lønnsregulering

Alle stillinger innplasseres i lønssystemet. Lønnsendringer reguleres etter avtale, mekanismer i systemet og forhandlinger mellom tariffpartene. Et sentralt siktemål i forbundets lønnspolitikk er at systemet og tariffpartenes enighet om lønnsjustering, innebærer en fastsetting av våre ansattes lønn. Våre ansattes alminnelige lønnsregulering bør slik sett kunne skje uten forbundets eller tillitsvalgtes direkte deltakelse.

Det er stillinger som innplasseres i lønssystemet, ikke personer. En stilling er hos oss er en posisjon med gitt myndighet, et sett av arbeidsoppgaver og et kompetansekrav for å fylle posisjonen.

Den enkelte medarbeiders lønnsutvikling følger av opprykk på overenskomstens ansiennitetsbaserte lønnsstige, HK og AAFs avtalte justering av denne lønnsstige og forbundets tillegg gitt personen midlertidig eller varig som følge av innplassering, særlige oppgaver iht. særavtale, annen avtale eller tillegg fastsatt i overenskomsten.

Innplassering og andre former for lønnsfastsettelse skal bidra til at personer som utfører samme oppgaver lønnes likt. Vi vil påse at personer som samlet utfører andre sett av oppgaver enn det som er forutsatt for stillingskategorien får lønnen justert tilsvarende. Ingen skal gå ned i nominell lønn, men personer som i dag lønnes høyere enn hva oppgavene skulle tilsi, må forvente en gradvis tilpasning til oppgavenes fastsatte lønnsnivå - med mindre det kan vises til forhold som ikke er kjent for avtalepartene på avtaletidspunktet.

Personer som ansettes i en stilling kan få godskrevet ansiennitet fra tidligere, stillingsrelevant arbeid inntil fem år, og starter sin ansiennitetsstige på dette trinnet. Annen innplassering kan avtales.

3. Stillingsgrupper i lønssystemet

3.1.0 Omfang

Lønsmessig har vi har følgende stillingsbetegnelser (jf. LOK § 1):

- Administrativt personale (AP)
- Organisasjonsmedarbeidere (OM)*
- Fag- og spesialstillinger (FS)**
- Arbeidsledere (AL)***
- Forbundsledelse (FL)****

* OM omfatter også dagens stillinger saksbehandler og anleggssekretær

** FS omfatter dagens stillinger rådgiver, anleggskoordinator, utredningsansvarlig

*** AL omfatter dagens stillinger distriktsssekretær og administrasjonsleder

**** FL omfatter dagens stillinger økonomisjef, kommunikasjonssjef, personalsjef

Stillingsbetegnelsene administrativt personale og organisasjonsmedarbeider ligger i gruppe 2, fag- og spesialstillinger ligger i gruppe 3, og arbeidsledere ligger i gruppe 4, jf. LOK § 6.6.

Forbundsledelse legges i gruppe 5 med fri innplassering innenfor et definert lønns spenn. Det gjøres individuell avtale mellom forbundet og den ansatte om lønnstrinn og regulering.

Ved opprettelse av nye lederstillinger (FL), som ikke allerede er innplassert, skal eventuell innplassering i lønnsgruppe 5 drøftes med de tillitsvalgte

Administrativt personell og organisasjonsmedarbeidere følger som hovedregel LOK § 6.7 sin ansiennitetsstige hvis ikke annet er avtalt.

Fag- og spesialstillinger gis som hovedregel en lønnsansiennitet på ytterligere 1 lønnstrinn de påfølgende 5 år fra ansettelse, med utgangspunkt i tilkjent lønnstrinn ved tiltredelse. Det gis ikke lønnsansiennitet ut over øverst lønnstrinn i tabellen.

Det inngås egen avtale med og for arbeidsledere (AL) i tråd med denne avtalen.

Ansatte med delt stilling (stillingsbetegnelse) legges forholdsmessig, i forhold til fastsatt fordeling, inn på de lønnstrinn som følger stillingene.

Lærlinger innplasseres i tråd med bilag 6 i LOK.

Det er et mål at forskjellene i lønns spennet mellom de forskjellige gruppene ikke skal øke i fremtiden.

Hvis det gjøres endringer i lønns spennet for overstående stillingskategorier skal nedenstående stillingskategoriers lønns spenn innenfor avtalens pkt 3 reguleres opp tilsvarende (lønnstrinn).

3.1.1 Stillingsgruppene AP og OM

Lønns spenn er spennet fra laveste til høyeste lønnstrinn i stillingsgruppen.

Lønns spennet i den nye innplasseringen er tilpasset slik at ansatte som pr. 2019 står på topp på sin stige vil få tre lønnstrinn i tillegg fordelt over en periode på tre år.

Tabellene nedenfor viser gruppenes lønns spenn.

Fra 01.01.2020

Stillings gruppe	Stillingsbetegnelse	Lønns spenn
2	Administrativt personell	36 – 49
2	Organisasjonsmedarbeider	43 – 56

Fra 01.01.2023

Stillings gruppe	Stillingsbetegnelse	Lønns spenn
2	Administrativt personell	37 – 50
2	Organisasjonsmedarbeider	44 – 57

Fra 01.01.2024

Stillings gruppe	Stillingsbetegnelse	Lønns spenn
------------------	---------------------	-------------

2	Administrativt personell	38 – 51
2	Organisasjonsmedarbeider	45 – 58

Fra 01.01.2025

Stillings gruppe	Stillingsbetegnelse	Lønnsspenn
2	Administrativt personell	39 – 52
2	Organisasjonsmedarbeider	45 – 58

Stillingsgruppen FS

Tabellen nedenfor viser gruppens lønnsspenn.

Stillings gruppe	Stillingsbetegnelse	Lønnsspenn
3	Fag- og spesialstillinger	50 – 66

3.1.2 Stillingsgruppen AL

Tabellene nedenfor viser gruppenes lønnsspenn.

Stillings gruppe	Stillingsbetegnelse	Lønnsspenn
4	Arbeidsledere	54 – 62

3.1.3 Stillingsgruppen FL

Tabellene nedenfor viser gruppenes lønnsspenn.

Stillings gruppe	Stillingsbetegnelse	Lønnsspenn
5	Forbundsledelse	54 – 78

3.1.4 Tillegg i lønn

I tillegg til fastlønn kan ansatte oppnå tillegg i lønn, som et varig eller midlertidig tillegg i form av lønnstrinn eller som et varig tillegg i kroner som følge tilpasning ved innplasseringen. Ansattes faktiske lønn blir slik (med eksempel):

Lønn iht. lønnstrinn	Lønnstrinn tillegg		Personlig kronetillegg
	Varig	Midlertidig	
61	2	0	0

3.1.5 Varige før midlertidige tillegg

Varige tillegg i lønnstrinn legges til lønnstrinn for fastlønn før midlertidige tillegg.

3.1.6 Varige tillegg i lønnstrinn

Bestemmelsen gjelder for gruppene AP og OA

- a) For relevant fagbrev gis to lønnstrinn i tillegg til fastlønn. Tillegg for fagbrev gjelder for den aktuelle stillingskategorien. Ved eventuell overgang til annen stillingsgruppe/stillingskategori i forbundet bortfaller tillegget.
- b) Det gis to lønnstrinn for varslet/avtalt og relevant videreutdanning fra høyskole og universitet med godkjent offentlig eksamen og tilsvarende minst 30 studiepoeng som er gjennomført etter ansettelse. Tillegget kan gis en gang. Varsling/avtale om studier må inngås før studiestart dersom det tas sikte på at studiet senere skal gi lønnsmessig uttelling. Ved eventuell overgang til annen stillingsgruppe/stillingskategori i forbundet bortfaller tillegget.
- c) For hovedveiledere til forbundets grunnskoloring gis ett lønnstrinn. Forbundet anser tilegnelsen av instruktørkompetanse og godkjenning som hovedveileder som en relevant tilegnet realkompetanse.
Opprettholdelse forutsetter gjennomføring av et visst antall kurs pr kalenderår. Ved opphør av praktisering bortfaller tillegget.
- d) Relevant realkompetanse opparbeidet utenfor jobb etter ansettelse kan etter vurdering gi ett lønnstrinn.

3.1.7 Midlertidige tillegg i lønnstrinn

- a) Vikariat/stedfortreder iht. reglene i overenskomstens § 6.10.
- b) Tillegg for teamledelse, dvs. ledelse av mindre arbeidsgrupper (fra fire ansatte) på samme stillingsnivå. Det gis ett lønnstrinn tillegg.
 - Tillegg for prosjektarbeid vedtatt og iverksatt av den valgte ledelsen sentralt. Prosjekter er tidsavgrensede oppgaver med definert resultatmål, tidsplan og arbeidsfordeling som en fastsatt gruppe personer gjennomfører i fellesskap. Det gis *ikke* tillegg for ledelse eller deltakelse i planlegging, budsjettering osv. som anses å være en ordinær del av en stillings oppgaver, eller når deltakelsen er representasjon som følge av tillitsverv.
- c) Tillegg for ledelse og deltakelse kan gis slik:
 - Det kan gis tillegg for prosjektledelse vedtatt og iverksatt av den valgte forbundsledelsen sentralt ved planlegging og gjennomføring av prosjekter med planlagt varighet over en måned. Det gis ett lønnstrinn tillegg.
 - Tillegg for deltakelse i prosjekter med planlagt varighet over en måned. Det gis ett lønnstrinn tillegg.
 - En person kan maksimalt ha tillegg for ledelse eller deltakelse i et prosjekt på samme tid.

Tidsbegrensede tillegg bortfaller når arbeidsoppgaven opphører, ved utløpet av den avtalte perioden eller senest etter en måned uten varsel. Tillegg kan bortfalle i perioden hvis det anses at funksjonen ikke blir ivaretatt på en god måte.

3.1.8 Tillegg for særlig uavhengig stilling

For stillinger som er omfattet av unntaket i AML § 10-12 (1) og (2) kan det avtales et tillegg.

Ved opphør/endring i stilling bortfaller tillegget.

Ved endring/opphør beholdes tillegget i 6 måneder fra den 1. i måneden etter.

3.1.9 Personlig kronetillegg

Ved innplassering i nytt lønssystem og ved overgang til denne overenskomst kan ansatte bli innplassert på en lønn som ligger lavere enn den lønnen de i dag mottar. I slike tilfeller skal den ansatte innplasseres på riktig lønnstrinn i det nye systemet, og forskjellen mellom gammel og ny lønn gis den ansatte i kroner som et personlig i tillegg. Dette personlige tillegget holdes utenfor de ordinære lønnsjusteringene.

3.1.10 Særlig om lønnsregulering

Allerede ansatte omfattet av denne avtalen (ansatt før 1. januar 2022) kan totalt sett få sin personlige lønn regulert tilsvarende rammene i lønnsoppgjøret LO-NHO (frontfaget)

Slik regulering skjer med virkning fra 1. april.

Merknad

Hvis forbundet tilkjenner bedre lønns- og arbeidsvilkår til ansatte som ikke er omfattet av denne avtalen, skal det føres nye forhandlinger om hvordan det skal tilkjennes ansatte omfattet av denne avtalen.

Dette gjelder ikke reguleringer som følger av gjeldende inngåtte avtaler for bestemmelser regulert der.

3.1.11 Overgang til lavere innplassert stilling

Ved frivillig overgang til lavere innplassert stilling beholdes tidligere personlig lønn i 6 måneder fra den 1. i måneden etter overgang. Det foretas ikke regulering som følge av tariffrevisjon eller annet i 6 måneders perioden.

4. Innplassering

Innplassering i forbindelse med overgang av den enkelte (AP og OM) er fastsatt i egen protokoll.

5. Regionale verneombud (RVO)

RVO-ordningen skiller seg ut fra forbundets øvrige organisering og virksomhet, og har derfor en egen bestemmelse.

RVO-ordningen er etablert med et fond og ledes av et partssammensatt styre, fondsstyret.

Fondsstyret fastsetter enstemmig det geografiske området for og antall regionale verneombud.

Regionale verneombud skal oppnevnes for 4 år av gangen av forbundet. Samtidig skal de tilsettes i forbundet på heltid.

De er underlagt Arbeids- og Sosialdepartementets forskrift om organisering, ledelse og medvirkning og gjennom det fondsstyret og deres instruksjonsmyndighet. Fondsstyret kan bestemme at et regionalt verneombud skal fratre vervet. Forbundet skal utarbeide planer for RVO-virksomheten og rapportere til fondsstyret. Planene skal godkjennes av fondsstyret.

RVO-ordningen finansieres gjennom avgift fastsatt i Arbeids- og Sosialdepartementets forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område, og forvaltes av fondsstyret. Forbundet mottar økonomisk refusjon, fastsatt av fondsstyret, til lønns- og sosiale kostnader, samt øvrige utgifter tilknyttet RVO virksomheten.

5.1. Lønn

Regionale verneombud får sin totale lønn fastsatt gjennom følgende ansiennitetstabell. (pr 1.april 2023)

Ansiennitet År	Lønnstrinn	Årslønn kr
0	1	688.025,-
1	2	693.494,-
2	3	701.152,-
3	4	710.997,-
4	5	719.749,-
5	6	728.500,-

Lønnskuddet fra fondet reguleres med årlig regulering fra fondet. Lønnskuddet fra forbundet reguleres i forhold til LO/NHO oppgjøret. Den totale reguleringen skal ikke overstige det årlige LO/NHO oppgjøret.

Merknad til pkt 5.1 Lønn

Årslønnsatsene i denne bestemmelsen er i Lønnsavtalen gjort gjeldende fra 17. november 2022. Det er likelydende satser som i avtale om lønns- og arbeidsvilkår for regionale verneombud i Norsk Arbeidsmandsforbund fastsatt 16. november 2022.

5.2. Personlig kronetillegg

Ved innplassering i nytt lønssystem og ved overgang til denne overenskomst kan ansatte bli innplassert på en lønn som ligger lavere enn den lønnen de i dag mottar. I slike tilfeller skal den ansatte innplasseres på riktig lønnstrinn i det nye systemet, og forskjellen mellom gammel og ny lønn gis den ansatte i kroner som et personlig tillegg. Dette personlige tillegget holdes utenfor de ordinære lønnsjusteringene og opprettholdes i oppnevningsperioden.

5.3. Overgang til lavere innplassert stilling

Ved frivillig overgang til lavere innplassert stilling beholdes tidligere personlig lønn i 6 måneder fra den 1. i måneden etter overgang. Det foretas ikke regulering som følge av tariffrevisjon eller annet i 6 måneders perioden.

6. Varighet og reguleringsbestemmelser

Denne avtale er forutsatt skal gjelde så lenge foretakets tariffavtale løper.

Det kan kreves forhandlinger om revisjon av avalen i etterkant av tariffavtalens hovedoppgjør.

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens bestemmelser. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.



Trond Karlsen
Norsk Arbeidsmandsforbund



Mette Øien
HK