



Kommune

Forhandlings sammenslutningen

Dok 2
18.04.18
KI 1200

Hovedtariffoppgjøret

1.mai 2018

I Innledning

LO Kommune viser til krav til overordnede prinsipper og hovedprioriteringer i dokument 1 overlevert 11.april 2018. Kravene blir ytterligere konkretisert i dette dokumentet. Nye krav er understreket/gjennomstreknet. Det tas forbehold om nye eller endrete krav.

II Hovedprioriteringer

Økonomi

1. Det gis sentrale tillegg i samsvar med tabellen med virkning fra 1.mai 2018.
2. Garantilønn og utregnet laveste årslønn heves tilsvarende de sentrale tilleggene med virkning fra 1.mai 2018.

Generelle tillegg pr 1.5.2018	0 ans	2 ans	4 ans	6 ans	8 ans	10 ans	16 ans
Ledere kapittel 4	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	6000	6000	6000	6000	6000	6000	9000
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	6000	6000	6000	6000	6000	6000	9000
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	12000	12000	12000	12000	6300	6600	9000
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	12000	12000	12000	12000	6800	7100	9000
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	7500	7500	7500	7500	7500	7700	8300
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	7800	7800	7800	7800	7800	8200	8900
Lektor med tilleggsutdanning	8100	8100	8100	8100	8100	8400	9300

Ny merknad: Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

3. Kap 1 § 5 Særskilte tillegg endres med virkning fra 1.8.2018.

§ 5.2 Lørdags- /søndagstillegget heves med kr 5,00 til kr 55,- pr time

§ 5.4.2 Kvelds- og nattillegget heves med kr 4,00 til kr 30,- pr time

4. Minimumsavlønning av hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, heves til laveste årslønn for stillinger med krav om 3-årig universitets/høyskoleutdanning med full ansiennitet uten tilståelse av eventuelle tillegg.

LO Kommune forutsetter at det er et balansert forhold i lønnsutviklingen mellom lønnskapitlene i hovedtariffavtalen, jf. kapittel 3.4.0 merknad 4 og kapittel 5.1 Årlige lønnsforhandlinger.

Ny offentlig tjenestepensjon

LO Kommune krever:

- Avtalen 3. mars legges til grunn for videre forhandlinger. Det nedsettes et parsammensatt utvalg som skal tilrettelegge for implementering av offentlig tjenestepensjon i Hovedtariffavtalen. Utvalget skal også arbeide videre med de forhold som ikke er avklart i avtalen om ny offentlig tjenestepensjon.
- Følgende formulering tas inn i kapittel 7 - Varighet: «Dersom en av partene krever det, skal pensjon gjøres til forhandlingstema.»

Kompetanse

LO Kommune krever:

- Uttelling for kompetanse
- Uttelling for lederansvar
- Tilrettelegging for faglig refleksjon, kompetansedeling, veiledning og kompetansehevende tiltak

Hele stillinger og fast ansettelse

LO Kommune krever:

- Forsterkning av aktuelle bestemmelser i hovedtariffavtalen, knyttet til organisering av arbeidstid. Formålet skal være å øke andel heltidsansatte.
- Deltidsansatte som har hatt merarbeid i 12 måneder, skal ha rett til utvidet stilling tilsvarende det antall timer de faktisk har arbeidet
- Videreføring av partenes arbeid med heltidskulturen i KS-området

III Krav til hovedtariffavtalen

- Kap 1 Fellesbestemmelser
Vedlegg 1
- Kap 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser
Vedlegg 2
- Kap 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ
Vedlegg 3
- Kap 7 Varighet
Neste siste avsnitt endres til:
«Dersom en av partene krever det skal kan-pensjon gjøres til forhandlingstema.»
- Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode
Vedlegg 5

IV Andre krav

Tiltak for å øke antall hele stillinger

Partene er enige om viktigheten av å stimulere til at flere arbeidstakere i turnusarbeid får økt sin stillingsprosent ved å arbeide flere i helger. Partene forutsetter at arbeidstakere i deltidsstilling som tilbys og aksepterer endret turnus som følge av økt helgefrekvens, får tilsvarende prosentvise økning i sin stillingsandel som antall økte arbeidstimer tilsier. Arbeidstakere som ikke ønsker å utvide sin stilling er ikke omfattet av bestemmelsen.

Det vises til endret bestemmelse i HTA kapittel 1 § 5.2 Lørdags- og søndagstillegg.

Gjennomgang av stillingskoder mm

Partene er enige om å gjennomgå vedlegg 1 Stillingskoder mm i løpet av forhandlingene, med sikte på harmonisering mellom stillingsgrupper som følge av endret lønssystem. Det skal i tillegg foreslås endringer for å unngå at samme stillingskoder kan brukes for ulike stillingsgrupper.

Det er i tillegg ønskelig med flere rapporteringsbenevnelser til kode 7712 Stilling med krav om mastergrad.

Regulering av godtgjøring for særskilt arbeidstid mm

Satsene som regulerer godtgjøring for særskilt arbeidstid mm, jfr. kap 1, § 5, reguleres tilsvarende lønnsveksten for tariffperioden.

Undervisning av innsatte i og utenfor fengsel

Lønnsfastsettelse skjer i henhold til Hovedtariffavtalen. For undervisningspersonale som underviser innsatte i eller utenfor fengsel, vurderes særskilt godtgjørelse for dette arbeidet lokalt. Lærere som har fengselstillegg pr. 30.04.2014, beholder dette som en del av årslønna, forutsatt at de skal fortsette med fengselsundervisning.

Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1300 timer som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger årsramme for undervisning på inntil 741 timer. I arbeidsplanfestet tid inngår bl.a. følgende aktiviteter: Egenøving/utvikling, reise mellom arbeidssteder og nødvendig pausetid.

Kommunalt barnevern

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal kartlegge praksis når det gjelder gjennomføring av lovpålagte arbeidsoppgaver utenfor normal arbeidstid i

barnevernet, herunder bruk fleksible arbeidstidsordninger, reisetid, overtid og beredskapsvakt. På bakgrunn av kartleggingen skal utvalget utarbeide forslag til hvordan lovpålagte oppgaver utenfor normal arbeidstid skal beregnes og godtgjøres.

V Tariffoppgjøret 2016 – videreføring 2018 – 2020

Anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

Garantiordning for stillinger uten særskilt krav til utdanning

Utregnet laveste årslønn for stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav om utdanning», på 16-årstrinnet, skal av partene reguleres slik at den minst tilsvarer 75 % av gjennomsnittlig utregnet laveste årslønn på 16-års trinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene fremgår pr. 1.5.2018) i kapittel 4.

Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstiltsatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Partene sentralt har utarbeidet en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur. Det anbefales at veilederen tas i bruk for å sikre gode lokale prosesser.

Kompetanse – læring og utvikling

De sentrale parter viser til arbeidsgivers ansvar for kompetanse, læring og utvikling, jf. HTA kap 3, pkt. 3.3. Ved kartlegging av ansattes kompetanse og analyse av kommunens / fylkeskommunens kompetansebehov, skal behovet for fagarbeidere og fagarbeidere med relevant fagskoleutdanning også vektlegges.

Stillingskode 7718 og 7719 Fagarbeider med fagskoleutdanning brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet.

Spesialiseringen må være av minst ett års varighet (60 fagskolepoeng) og være relevant for stillingen.

Rett til stilling for merarbeid

Etter arbeidsmiljøloven § 14-4a har deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til stillingsutvidelse tilsvarende merarbeidet i denne perioden. Dersom det i tariffperioden gjøres endringer i denne lovbestemmelsen vil partene vurdere behovet for endringer i hovedtariffavtalen.

Undervisning etter introduksjonsloven

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. introduksjonsloven, og at det ofte er behov for en annen forlegning av årsverket enn i grunnskolen/videregående opplæring. Det bes om at de lokale parter tar hensyn til dette særlige behovet ved eventuelle forhandlinger om arbeidsårets lengde.

Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005. Reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2018 2020.

Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht HTA kap 4.2.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakere som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

Kap 1 Fellesbestemmelser

§ 2 TILSETTING

Endres til:

2.3 Heltid/~~deltid~~/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids- /deltidsstillinger

Endres til:

Det skal som hovedregel tilsettes i fast hel stilling. ~~Unntak skal drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.~~

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner, oppgavefordeling og budsjett/regnskap for å vurdere sammenslåing utlysning av deltidsstillinger hele stillinger. Dette skal drøftes med de tillitsvalgte.

Ved ledig stilling skal deltidsstiltsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstiltsatte. ~~Det vises til vedlegg 2.~~ Retningslinjene skal blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune

2.3.3 Rett til stillingsutvidelse for merarbeid – ny bestemmelse

Ansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover opprinnelig avtalt arbeidstid, har rett til stillingsutvidelse tilsvarende merarbeidet i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolvånedperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

2.5 Tilsettingsforhold for undervisningspersonale regnes fra dato til dato, men likevel slik at et tilsettingsforhold som varer et skolehalvår regnes fra 01.08. til 31.12. henholdsvis 01.01. til 31.07. og et tilsettingsforhold som varer et skoleår, regnes fra 01.08. til 31.07. inklusive lovbestemt feriefritid.

Ny merknad:

Bestemmelsen gjøres gjeldende for musikk- og kulturskolelærere.

4.7 Tjenestereiser

Endres til:

Reisetid i den ordinære arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid. Reisetiden utenom den ordinære arbeidstiden beregnes time for time (1:1).

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden

§ 5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Endres til:

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 55,- pr arbeidet time.

For å stimulere til flere hele stillinger gis arbeidstakere i turnusordninger som innebærer arbeid i 19 helger eller mer, et tillegg på minst kr. 10,- per arbeidet helgetime.

~~Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.~~

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.2 *Endres til:* Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 30,- pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

§ 12 ANSIENNITET OG ANDRE LØNNSBESTEMMELSER

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Annet avsnitt endres til:

Timelønn er kr x pr faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det framgår av kapittel 1, § 5 i Hovedtariffavtalen.

Ny

12.6 Likelønn

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Kap 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Annet avsnitt endres til:

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og legge til rette for stimulere til faglig refleksjon, kompetansedeling, veiledning og andre kompetansehevende tiltak.

3.4 Ledere

3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning

Annet avsnitt endres til:

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
- gjennomført relevant videreutdanning

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Første avsnitt endres til:

De arbeidstakere som etter Hovedavtalen del B § 3-3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 391 100 tilsvarende laveste årslønn for stillinger med krav om 3-årig universitets/høyskoleutdanning med full ansiennitet uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønnen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang i året.

Tredje avsnitt endres til:

Den hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendigheter lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, og skal i tillegg være sikret et funksjonstillegg på kr 10 000,- (inklusive eventuell faste og variable tillegg). Tillegget beregnes i forhold til stillingsstørrelse.

Kap 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

4.0 Innledende merknader

Endres til:

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet, jf. vedlegg 1 og 6 til HTA.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet og krav til utdanning, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
5. Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, ~~avlønning i henhold til HTAs vedlegg 6~~, retrettstilling/omplussing eller andre særskilte forhold.
6. Stillingskoder med hovedbenevnelse framgår av vedlegg 1 til HTA.

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Merknad under tabellen:

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

4.2.4 Kompetanse

Merknad:

Endres til:

I henhold til kapittel 3.2 legges den lokale lønnspolitikken til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode eller i avansementsstilling i henhold til kriterier fastsatt i den lokale lønnspolitikken.

Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter-/videreutdanning av minimum et halvt/ett års

varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenhengen er fagarbeiderstillinger med relevant fagskoleutdanning og høgskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant. Det samme gjelder fagutdanning som ikke følger hovedmodellen, og som har en læretid utover 2 år.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.2.2.

Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Faglærere i yrkesfaglig utdanningsprogram

Merknaden endres til:

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning ut over videregående skoles nivå og 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt. Tilsvarende gjelder for tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning.

Kompetansen faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram tilegner seg gjennom videreutdanning utenom universitets- og høgskoleutdanning er en viktig del av fylkeskommunenes kompetansebeholdning. I tillegg til det som gir tilsetningskompetanse godkjennes et fagbrev som videreutdanning og grunnlag for innplassering i ny stillingskode. Ett ekstra fagbrev vurderes lik 60 STP.

Forhandlinger om endret lønn som følge av relevant videreutdanning føres av lokale parter i henhold til forhandlingsbestemmelsene i HTA kap. 4.