



HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. MAI 2018

KS

TILBUD

NR. 2

25. april 2018 kl. 12.00

KS tar forbehold om nye og/eller endrede krav/tilbud.

HOVEDTARIFFOPPGJØRET PR. 1.5.2018

Det vises til KS' tilbud nr. 1, 11. april 2018. For øvrig legger KS følgende til grunn:

I ØKONOMI - HTA

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.5.2018

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2018 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2018						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	3 900	4 200	4 300	4 500	4 000	2 000	2 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	5 000	5 500	5 700	6 000	5 000	4 000	4 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	5 000	5 500	5 700	6 000	5 000	4 000	4 000
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	9 500	9 500	9 500	10 000	8 000	7 900	7 900
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	9 500	9 500	9 500	10 000	8 000	7 900	7 900
	Adjunkt med tilleggstudanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	7 900	7 900	8 100	8 500	8 100	7 900	7 900
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	7 900	7 900	8 100	8 500	8 100	7 900	7 900
	Lektor med tilleggstudanning	7 900	7 900	8 100	8 500	8 100	7 900	7 900

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2018

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2018							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	292 400	Utregnet tillegg for ans.	5 800	2 900	3 200	7 600	44 300	37 000
			Utregnet laveste årslønn	298 200	301 100	304 300	311 900	356 200	393 200
	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	338 300	Utregnet tillegg for ans.	6 900	3 400	3 800	10 400	37 400	5 000
			Utregnet laveste årslønn	345 200	348 600	352 400	362 800	400 200	405 200
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	358 300	Utregnet tillegg for ans.	6 900	3 400	3 800	10 400	37 400	5 000
			Utregnet laveste årslønn	365 200	368 600	372 400	382 800	420 200	425 200
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	385 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	7 500	5 500	19 900	20 100	18 200
			Utregnet laveste årslønn	393 200	400 700	406 200	426 100	446 200	464 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	425 300	Utregnet tillegg for ans.	8 400	8 300	6 100	7 100	22 100	17 600
			Utregnet laveste årslønn	433 700	442 000	448 100	455 200	477 300	494 900
	Adjunkt med tilleggstudanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	474 100	Utregnet tillegg for ans.	9 400	4 800	4 600	9 800	16 200	37 700
			Utregnet laveste årslønn	483 500	488 300	492 900	502 700	518 900	556 600
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	497 700	Utregnet tillegg for ans.	9 700	5 800	5 200	4 600	26 600	50 500
			Utregnet laveste årslønn	507 400	513 200	518 400	523 000	549 600	600 100
	Lektor med tilleggstudanning	513 800	Utregnet tillegg for ans.	10 100	5 800	5 200	7 400	24 600	59 700
			Utregnet laveste årslønn	523 900	529 700	534 900	542 300	566 900	626 600

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2018

Ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 1,5 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018. Virkningsdato er 1.5.2018

D. HTA kapittel 1 – Lørdags- og søndagstillegg, pkt. 5.2 pr. 1.5.2018

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg

for timene	pr. arbeidet time
0 til 319*	Minst kr 50
320 til 389*	Minst kr 100
390* +	Minst kr 150

* Antall timer pr kalenderår

E. HTA kapittel 1 - Kveldstillegg, pkt. 5.4.1 og 5.4.2 pr. 1.5.2018

Pkt. 5.4.1: Tilleggene endres til minst kr 56,- pr arbeidet time.

Pkt. 5.4.2: Tillegget økes fra kr 26,- til kr 28,- pr. arbeidet time.

F. HTA kapittel 1 pkt. 12.5 – Avlønning av alderspensjonister pr. 1.5.2018

Med virkning fra 1.5.2018 heves timelønnen til kr 201,-.

G. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 – Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt pr. 1.5.2018

Med virkning fra 1.5.2018 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr 425 000,- .

II HOVEDTARIFFAVTALEN

A. Kapittel 1 Fellesbestemmelser

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 1.

B. Kapittel 2 Pensjon samt vedlegg 4 og 5 til HTA

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 2.

C. Kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 3 og 6 til HTA

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 3.

D. Kapittel 7 Varighet og regulering 2. avtaleår

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.2020.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for

forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i **2019** er også en del av grunnlaget.

Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai **2019**.

III SENTRAL FORBUNDSVIS SÆRAVTALE (SFS 2201) «BARNEHAGEAVTALEN»

Særavtale SFS 2201 – Barnehage, skolefritidsordninger og familiebarnehage fastsatt etter nemndsavgjørelse av 11.4.2018 og gjeldende fra 1.1.2018, videreføres som ny særavtale fra 1.5.2018 til 31.12.2020. Særavtalen fremgår av vedlegg 4.

IV SENTRAL FORBUNDSVIS SÆRAVTALE (SFS 2305) «KOMMUNELEGEAVTALEN»

Særavtale SFS 2305 – Vilkår for leger og turnusleger i kommunehelsetjenesten med arbeidsavtale, herunder leger i fastlegeordningen, fastsatt etter nemndsavgjørelse av 23.3.2018 og gjeldende fra 1.1.2018, videreføres som ny særavtale fra 1.5.2018 til 31.12.2019 med økning av enkelte satser per 1.1.2019 i tråd med anslag for datolønnsveksten i HTA kapittel 5.

V TIL PROTOKOLL

a) Partssammensatt utvalg - HTA vedlegg 1

Det nedsettes et partssammensatt utvalgt som i tariffperioden skal gjennomgå HTA vedlegg 1. Utvalget skal vurdere om stillingskoder, rapporteringsbenevnelser og merknader er hensiktsmessige for å ivareta kommunenes og fylkeskommunenes nåværende og framtidige kompetansebehov og behovet for å rekruttere og videreutdanne medarbeidere. Stillingskodene må utformes og virke sammen med den lokale lønnspolitikken, slik at behovet for å beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere blir ivaretatt. Fristen for utvalgets rapport er 1. februar 2020.

b) Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling 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 og en veileder for utvikling av lokale retningslinjer. Det oppfordres til at veilederne tas i bruk i arbeidet med heltidskultur.

c) Garantiordning for stillinger uten særskilt krav om 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 de fremgår pr. 1.5.2018) i kapittel 4.

d) Pensjon i tariffperioden

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal arbeide videre med ny offentlig tjenstepensjon.

e) Uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense

Partene er gjennom KLP og Pensjonskontoret gjort oppmerksom på en utilsiktet konsekvens av arbeidsrettsdommen fra juni 2013 vedrørende uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense. Partene er på denne bakgrunn enige om at pensjonsuttak fra deltidsstilling under 20 prosent stilling ikke skal utløse rett til alderspensjon for tidligere opptjent medlemstid i stillinger med høyere aldersgrense. Dette gjelder også ved samtidig opptjening i forskjellige pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen.

f) Anbud/utskilling/konkurransesutsetting/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 tjenstepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

g) Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30. april 2020 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

h) 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.

i) 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 arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

VEDLEGG 1 – HTA kapittel 1

KS' forslag til endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstrek~~et tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariff-teksten. Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt **eller tilnærmet likt**, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn **kan** søker **hvis kjønn** er underrepresentert **foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven**. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i ~~full~~ **heltids**stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte 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 deltidstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. ~~Det vises til vedlegg 2~~ **Retningslinjene bør 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*

3.4 Omplussing

3.4.1 Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/ virksomhet* pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

Nytt 2. ledd:

Det er den lønnen arbeidstakeren har på overgangstidspunktet som beholdes. Ansiennitetstillegg gis ikke så lenge årslønn er over laveste utregnet årslønn i henhold til tabell.

~~4.2.1 Kontoradministrasjon -~~

Bestemmelsen utgår

~~Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 4.2.~~

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg ~~på minst kr 50,- pr. arbeidstime.~~

<i>for timene</i>	<i>pr. arbeidet time</i>
0 til 319*	minst kr 50,-
320 til 389*	minst kr 100,-
390* +	minst kr 150,-

*Antall timer pr kalenderår

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

5.4.1

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg **på minst kr 56** pr. **arbeidet** time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999	Minst kr 45,-
290 000	349 900	Minst kr 54,-
350 000		Minst kr 56,-

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

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.

5.4.2

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr ~~26,-~~ 28,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn **i barnets første leveår.**

12.1.1.

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år. Ved tilsetning i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

For undervisningspersonale godskrives **i tillegg** lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

~~Vedlegg 2 Lokale retningslinjer – heltidskultur~~ Vedlegget utgår (overført til pkt. 2.3.1)

Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bl.a. være:

- bruk av fortrinnsrett
- merarbeid
- utlysning av stillinger
- kompensasjon

VEDLEGG 2 – HTA vedlegg 5 Vedtekter for tjenstepensjonsordning - TPO

Kapitel 7 Alderspensjon

§ 7-1 Vilkår for alderspensjon

Endret henvisning i pkt. 5

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10 % av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 7-4 a) til e) dersom

1. aldersgrensen er nådd eller
2. sum av alder og medlemstid er minst 85 år og det ikke er mer enn 3 år igjen til aldersgrensen eller
3. medlemmet har fylt 67 år eller
4. medlemmet har fylt 65 år og har minst 10 års medlemstid etter fylte 50 år eller
5. medlemmet har fylt 65 år og fyller vilkårene i § 4-3 i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i KS' tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller
6. medlemmet fratradte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år.

Resten av § 7-1 videreføres uendret.

VEDLEGG 3 – HTA kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 3 og 6 til HTA

KS' forslag til endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understreket og er ikke en del av den endelige tariff-teksten.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Nytt 3. ledd

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen.

3.2.1 Lokale drøftinger

Endring 1. ledd:

De lokale parter **skal** ~~avholde~~ etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig **avholde** ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. ~~Dersom annet ikke avtales, holdes det også~~ **Med mindre partene avtaler noe annet**, avholdes særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønns**utviklings**samtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.4.1 Lederavlønning – toppledere

Endring 3. ledd:

~~Lønn til følgende ledere fastsettes etter forhandlinger.~~ ***Dersom partene ikke er enige om annet, fastsettes lønn til følgende ledere etter forhandlinger:***

- C Kommune/fylkeskommune
- Rådmannens (tilsvarende) toppledergruppe*
- Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

* Med «rådmannens toppledergruppe» forstås kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå

3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3

Klargjøring

Nytt kulepunkt 2. ledd

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**

Endring 3. ledd:

Oppnås ikke enighet, **kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pende voldgift**, 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.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbenevnelser

4.0 Innledende merknader

Ny setning nr. 2 til pkt. 2

2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12. **Tilleggsansiennitet kan gis ved særskilte rekrutteringsutfordringer.**

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

(Ny merknad under tabellen)

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.2 Annen lønnsregulering

(Korreksjon 1. ledd – feil henvisning)

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt ~~5.2~~ **5.1**.

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1.

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter ~~bør~~ **skal** gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:

Endret 6. kulepunkt

- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser **fra alle parter**

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

Nytt 4. ledd

Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført. Ved disse forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.

Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Videreutdanning

Tilfredsstillende en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra 1.8. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon framlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggsutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode.

SFS 2201 - Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager

mellom

KS

og

Fagforbundet
Musikernes Fellesorganisasjon
Skolenes Landsforbund
FO
Delta
Utdanningsforbundet
Skolelederforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund

1 Hjemmelsgrunnlag mv.

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jf. § 4-3 mellom KS og Fagforbundet, Musikernes fellesorganisasjon, Skolenes Landsforbund, FO, Delta, Utdanningsforbundet, Skolelederforbundet og Norsk Ergoterapeutforbund.

HTA's bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

2 Avtalens ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2018.

Særavtalen må sies opp skriftlig med minst en måneds varsel før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av noen av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

3 Særbestemmelser – barnehager, skolefritidsordninger og skole

3.1 Generelt

Tilsatte med stillingskombinasjoner innenfor områdene barnehage, skolefritidsordning og øvrig elevrettet arbeid skal ha sine stillinger betraktet som ett arbeidsforhold, jf. HTA kap.1 §2.3.

3.1.1 Styrer/leder i barnehage

En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kap 1 §2.3.

I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver.

I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.

Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse oppgavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling.

Fellesbestemmelsenes §6.3 gjøres gjeldende for styrer i barnehager, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.

Merknad, sikringsbestemmelse:

Styrer som pr 1. januar 1996 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetting så lenge de er i styrerstillingen.

3.1.2 Daglig leder i skolefritidsordningen

I skolefritidsordninger som samlet har innskrevet 60 barn eller mer, skal det som hovedregel tilsettes daglig leder i hel stilling. I mindre skolefritidsordninger kan daglig leder også utføre andre arbeidsoppgaver utover funksjonen som daglig leder. Det foretas en forholdsmessig reduksjon av tid til ledelse, dog slik at minimum 20 % av hel stilling skal avsettes til ledelse.

Merknad, sikringsbestemmelse:

Daglig leder som pr 1. august 1999 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetting så lenge de er i stillingen som daglig leder.

3.2 Pedagogisk personale (barnehager og skolefritidsordninger)

Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke. Minst 4 timer i gjennomsnitt pr. uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet. Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.

3.3 Det øvrige personalet

3.3.1 Barnehager

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i ukeplanene.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstiden.

3.3.2 Skolefritidsordninger

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i ukeplanene og utgjøre gjennomsnittlig minst 5 % av arbeidstiden.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstid.

3.3.3 Skole

Personalet i elevrettet arbeid skal gi nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging.

Den ordinære arbeidstid skal omfatte både planlegging/tilrettelegging og direkte arbeid med eleven(e).

3.4 Planlegging/samarbeid (barnehager, skolefritidsordninger og skole)

Det avsettes 37,5 timer pr. år til planlegging og samarbeid for personalet ved den enkelte barnehage/skolefritidsordning/skole.

3.5 Ferie (barnehager, skolefritidsordninger og skole)

I tillegg til HTA kap 1 § 7 gjelder følgende:

Førskolelærere som i dag har gunstigere ordninger, beholder disse så lenge vedkommende er i samme stilling, dog kommer Fellesbestemmelsenes § 7.1 bare til anvendelse for den ferietid som følger av ferielovens bestemmelser.

Der barnehagen/skolefritidsordningen/skolen er stengt utover ferielengde i hht. lov og avtaleverk, skal de tilsatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen.

For arbeidstakere i barnehager/skolefritidsordninger/skole som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

4 Særbestemmelser familiebarnehager

4.1 Arbeidstid

Familiebarnehageassistent som utfører arbeidet i eget hjem har en ordinær arbeidstid på 40 timer per uke. Imidlertid kan den enkelte familiebarnehageassistent bli pålagt å arbeide inntil 42,5 timer per uke.

I slike tilfeller nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

En eventuell arbeidstid utover 8,5 timer per dag (42,5 timer per uke) vil komme inn under HTA kap 1 § 6 og må da kompenseres i følge disse bestemmelser.

Familiebarnehageassistent som ikke utfører arbeidet i eget hjem har arbeidstid på 37,5 timer per uke. Imidlertid kan den enkelte familiebarnehageassistent bli pålagt å arbeide inntil 40 timer per uke. I slike tilfeller nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden under henvisning til arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

4.2 Reduksjon av lønn

Reduksjon i lønn foretas når arbeidstiden er under 37,5 timer per uke. Lønnen reduseres da forholdsvis etter uketimetallet, eksempelvis 30 uketimer gir 30/40 av full lønn.

For arbeidstakere som har arbeidstiden beregnet ut fra 37,5 timer per uke beregnes deltidsstilling etter Hovedtariffavtalens regler.

Ved egne barn i gruppen under skolealder betales vanlig oppholdsavgift uten reduksjon i lønn og kompensasjon.

Det kan lokalt avtales redusert lønn dersom dette er begrunnet i at:

- assistenten ikke ønsker full gruppe
- hjemmets arealer ikke godkjennes for full gruppe
- andre lokale forhold som gjør at alternativet er et redusert tilbud

4.3 Kompensasjon

I tillegg betales som kompensasjon for kost, slitasje på hus, møbler, lys, brensel, hold og vask av sengeklær mv kr 1205, - pr. barn per måned. Denne sum skal ikke reguleres i

tariffperioden, men endres i samsvar med konsumprisindeksen ved hver ny tariffavtaleinngåelse.

Forholdsmessig reduksjon av kompensasjon foretas dersom barnet har kortere oppholdstid per dag eller fravær utover 16 dager pga. sykdom. Det gis heller ikke kompensasjon når assistenten er syk, ei heller når assistenten har ferie.

I de tilfeller familiebarnehagen er i et av barnas hjem, skal kompensasjonsbeløpet tilfalle den som stiller hjemmet til disposisjon.

I de tilfeller kommunen leier lokaler for familiebarnehage, faller kompensasjonsbeløpet bort.

4.4 Vikarordning

Vikarordning vurderes av partene lokalt slik at en kommer fram til tilfredsstillende ordninger.

4.5 Ferie

For arbeidstakere i familiebarnehager som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

Kommentarer til avtalen fra KS

Fra nemndskjennelsen 2007:

Sikringen av tid til ledelse for styrere i barnehager gjelder bare for tid til ledelse fastsatt før 1. januar 1996 og for daglige ledere i SFO for tid til ledelse fastsatt før 1. august 1999. For tid til ledelse fastsatt etter disse datoene vil det ikke være noen sikring utover avtalens egen ordlyd.