



Kommune

Forhandlingssammenslutningen

Dok 2
19.04.2016
Kl 1300

Hovedtariffoppgjøret

1.mai 2016

I Innledning

LO Kommune fremmer nye krav i dok 2. Dokumentet inneholder økonomiske krav, krav til bestemmelser i hovedtariffavtalen, herunder kap 1 Fellesbestemmelser og kap 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser. I tillegg fremmes krav om videreføring av protokolltekster fra tariffoppgjøret 2014. Det vises for øvrig til dok 1, datert 12.04.16.

Det tas forbehold om nye /endrete krav.

II Hovedprioriteringer

Økonomi

LO Kommune krever:

- Et generelt tillegg på kr 10 400 til alle stillinger i kapittel 4 med virkning fra 1. mai 2016.
- Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet med virkning fra 1. mai 2016 i samsvar med tabell nedenfor.
- Laveste årslønn justeres med det generelle tillegget. Utover dette gjøres justeringer av ansiennitetstillegg, og det innføres 16 års ansiennitetstillegg for flere stillingsgrupper. Justering av laveste årslønn «flyter ikke oppå» ved innføringen.

Stillingsgrupper	Pr 1.5.2016	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Laveste årslønn	285 100	290 600	295 600	300 600	305 600	350 800	
	Ansiennitets-tillegg		5 500	5 000	5 000	5 000	45 200	
Fagarbeider-stillinger/ tilsvarende fagarbeider-stillinger	Laveste årslønn	329 400	335 800	340 800	345 800	353 900	392 300	398 300
	Ansiennitets-tillegg		6 400	5 000	5 000	8 100	38 400	6 000
Stillinger med krav om høgskoleutdanning	Laveste årslønn	377 900	385 300	390 300	395 300	412 500	436 800	444 800
	Ansiennitets-tillegg		7 400	5 000	5 000	17 200	24 300	8 000
Stillinger med krav om både høgskoleutdanning og tilleggsutdanning	Laveste årslønn	396 000	403 800	408 800	413 800	425 400	470 400	480 400
	Ansiennitets-tillegg		7 800	5 000	5 000	11 600	45 000	10 000
Stillinger med krav om mastergrad	Laveste årslønn	426 700	435 100	440 100	447 600	480 900	510 600	522 600
	Ansiennitets-tillegg		8 400	5 000	7 500	33 300	29 700	12 000

Stillingsgrupper	Pr 1.5.2016	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lærer	Laveste årslønn	384 100	391 600	399 100	404 100	412 600	427 100	466 900
	Ansiennitets-tillegg		7 500	7 500	5 000	8 500	14 500	39 800
Adjunkt	Laveste årslønn	426 200	434 600	442 900	448 500	457 600	463 700	497 400
	Ansiennitets-tillegg		8 400	8 300	5 600	9 100	6 100	33 700
Adjunkt (med tilleggsgutdannning)	Laveste årslønn	456 600	465 600	470 600	475 600	483 900	499 500	535 600
	Ansiennitets-tillegg		9 000	5 000	5 000	8 300	15 600	36 100
Lektor	Laveste årslønn	479 200	488 600	493 800	498 800	503 800	528 900	577 200
	Ansiennitets-tillegg		9 400	5 200	5 000	5 000	25 100	48 300
Lektor (med tilleggsgutdannning)	Laveste årslønn	494 600	504 300	509 700	514 700	521 800	545 500	602 600
	Ansiennitets-tillegg		9 700	5 400	5 000	7 100	23 700	57 100

Pr. 1. mai 2016 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 384 700 pr. år i 100 prosent stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jfr. HTA kap 1, § 12.3.

Merknad:

Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen pr.1.mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

- Heving av ubekvemstillegg slik:
 - § 5.2 Lørdags- og søndagstillegget heves til kr 55 pr time fra 1.1.2017.
 - § 5.4.2 Heves til kr 26 pr time fra 1.5.2016.
- Minimumsavlønning av hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt heves tilsvarende laveste årslønn for stillinger med krav om høyskoleutdanning med full ansiennitet uten tilståelse av eventuelle tillegg.

Likelønn og kompetanse

LO Kommune krever:

- Tiltak for å redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn
- Ny stillingsgruppe:
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger med tilleggsgutdannning.
- Ledere må sikres uttelling for kompetanse og lederansvar
- Tilrettelegging for faglig refleksjon, kompetansedeling, veiledning og kompetansehevende tiltak

Heltid og fast ansettelse

LO Kommune krever:

- En forsterkning av bestemmelsene i tariffavtalen som sikrer midlertidig ansatte fast stilling
- Deltidsansatte som har hatt merarbeid i 12 måneder, skal ha rett til utvidet stilling tilsvarende det antall timer de faktisk har arbeidet
- En intensivering av partenes felles arbeid med å etablere en heltidskultur i KS-området. Flere forbund må involveres i arbeidet.

AFP og tjenstepensjon

Ny offentlig tjenstepensjon har blitt utredet av ASD. LO Kommune legger til grunn at en eventuell ny offentlig tjenstepensjon skal være livsvarig, kjønnsnøytral og bygge på de reguleringsprinsipper som ligger i folketrygden. LO Kommune konstaterer at en rekke forhold ennå ikke er avklart, og at partene vil arbeide videre med disse problemstillingene.

Følgende forutsetninger legges til grunn:

1. LO Kommune viser til mandat for det partssammensatte utvalget, som skal arbeide videre med en eventuell ny offentlig tjenstepensjon.
2. LO Kommune forutsetter at uenighet i forhandlinger om tjenstepensjon løses i henhold til Hovedavtalens § 5.

III Krav til hovedtariffavtalen

- Kap 1 Fellesbestemmelser
Vedlegg 1
- Kap 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser
Vedlegg 2
- Kap 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ
LO Kommune kommer tilbake til krav
- Kap 7 Varighet
Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2018.
- Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og
rapporteringsbestemmelser/avansementsstillinger
Vedlegg 3
- Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i
stillingskode
Krav i vedlegg 3

IV Andre krav

Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at de lokale parter gjennomfører lokale forhandlinger i henhold til HTA kapittel 3.4 og 5.2 innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen/fylkeskommunen/bedriftens totale situasjon, samt resultatene i KS-området og andre sammenliknbare tariffområder. Partene legger til grunn at det over tid må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA.

HTA kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Partene er enige om at det partssammensatte utvalget som utredet og foreslo lønssystemet innført med virkning 1. mai 2015 gjenopptar arbeidet. Formålet er i fellesskap å følge opp innføringen av det nye lønssystemet og avklare problemstillinger og eventuelle utilsiktede virkninger som måtte dukke opp i denne forbindelse.

Utvalget skal drøfte og vurdere forslag til justeringer i lønssystemet foran mellomoppgjøret i 2017.

V Riksmeklerens møtebok 2014 – videreføring

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.

Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30.04.2018 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

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.

Vedrørende nye uførepensjonsregler

Styret for pensjonskontoret bør følge nøye med på situasjonen for uføre ved overgang til nye regler. Dette bør gjelde både de som er uføre på overgangstidspunktet, og nye uføretilfeller etter at nye regler er trådt i kraft.

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.

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.A.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

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.

Regulering av lønnsinnplassering, jf SFS 2213, Diverse bestemmelser pkt. 2.3

Lønnssikring ved innplassering av rektorer, assisterende rektorer og inspektører gjeldende pr. 30.4.2014 blir justert med de generelle tilleggene gitt ved tariffoppgjørene i 2015 og 2016 med virkning fra xx 2016 (avtalt dato i forhandlingene).

Kap 1 Fellesbestemmelser

§ 2 TILSETTING

Endres til:

2.3 *Heltidskultur ~~Deltid/midlertidig tilsatt~~*

Første avsnitt endres til:

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

Ny:

Midlertidig tilsetting kan ikke foretas uten at det foreligger en saklig begrunnelse jfr arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) a-e.

Ny

2.3.3 *Rett til stillingsutvidelse for merarbeid*

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

2.5 *Endres til:*

Tilsettingsforhold for undervisningspersonale, herunder undervisningspersonale i musikk- og kulturskoler og distriktsmusikere, 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.

§ 4 ARBEIDSTID

4.3 *Vaktordninger*

Endres til:

Behovet for og omfanget av vaktordninger, herunder bruk av deltidsstillinger i ordningen, skal ~~drøftes~~ avtales med arbeidstakerens tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes.

Ny:

Ordinær arbeidstid utover 10 timer pr dag må avtales i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-12 (4).

4.3.1 Vakt på vaktrom

4.3.1.2 Betalingsbestemmelse

Endres til:

En time vakt på vaktrom skal betales med vanlig 1/3 timelønn. ~~Betalingen for vakten reduseres ikke ved utrykning.~~

4.3.1.3 Utrykning

Utgår

4.7 Tjenestereiser

Endres til:

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden
Som et minimum gjelder: Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid. Reisetiden utenom den alminnelige arbeidstid regnes som time for time (1:1).

4.3.2 Beredskap utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Endres til:

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der Arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten arbeidsgiver finner formålstjenlig. Beredskapsvakt godtgjøres med minimum 1/5 timelønn. For øvrig vises det til arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) og B-rundskriv nr. 59/92.

§ 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.

Merknad:

Dersom det lokalt gis ytterligere kompensasjon for arbeid på lørdag og søndag, må tilleggene innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger og jevnere/mer rettferdig fordeling mellom ansatte og grupper.

Endres til:

- 5.4.2 Arbeidstaker som ikke kommer inn under pkt. 5.41, tilstås minst kr. 26,- pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

§ 12 ANSIENNITET OG ANDRE LØNNSBESTEMMELSER

12.4 Avlønning av vikarer

Tredje avsnitt, endres til:

Timelønn for undervisningspersonale, herunder undervisning i musikk- og kulturskoler, beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Årslønn} \times 1400 \times 100}{\text{Årsramme} \times 1687,5 \times 112} = \text{timelønn}$$

Gjelder for arbeidstakere både over og under 60 år.

12.5 Engasjement på pensjonistvilkår

Endres til:

Alderspensjonister kan engasjeres på pensjonistvilkår, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter reglene i pensjonsordningen. Ordningen gjelder ikke for AFP-pensjonister, jf Vedlegg 4, §5 første og annet ledd (folketrygdberegnet AFP). Timelønn er min kr 191,- 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.

Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen beholder pensjonen uforandret og skal ikke meldes inn i pensjonsordningen (TPO).

Kap 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Dokumenterte lønnsforskjeller som kun kan forklares med kjønn, skal rettes opp i henhold til likestillingsloven § 21 Lik lønn for arbeid av lik verdi.

Lønnspolitikken skal legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter, og vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementsstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

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

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det årlig utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

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 høyskoleutdanning med full ansiennitet uten tilståelse av eventuelle tillegg.

~~Med virkning fra 1. mai 2015 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte med hel permisjon iht. Hovedavtalen del B § 3-3 c) til 398 100,~~

For øvrig ingen endringer.

Vedlegg 3

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbestemmelser/avansementsstillinger

6684	Miljøveileder/-konsulent	Miljøveileder/-konsulent	Fagarbeider/tilsvarende fagarbeiderstilling. Merknad: Miljøveileder i stilling med krav om høyskoleutdanning: Stilling med krav om høyskoleutdanning
------	--------------------------	--------------------------	---

Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Partene er enige om at det fremdeles vil være naturlig å få uttelling for videreutdanning i andre undervisningsrelaterte fag, dersom disse anses som relevante, selv om disse ikke er med i læreplanen i vedkommende skoleslag.

Tilsatte i undervisningsstilling med 3-årig yrkesfaglærerutdanning og 2 års yrkespraksis etter fullført fagbrev innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt.