

Mellomoppgjør 2019

mellom

KS Bedrift

og

LO-K, Akademikerne-K, YS-K og Unio

Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter

«Bedriftsavtalen»

14. mai kl. 22:00

I. ØKONOMI GJELDENE FRA 1. MAI 2019

A. Bedriftsavtalens kapittel 3

Gruppe 1 (kap. 3, pkt. 3.6)

- a. Det gis generelt tillegg til normerte stillinger i gruppe 1 på **kr. 6200,-**
- b. Det gis et tillegg til unormerte stillinger i gruppe 1 på **1,45 %**, dog minimum **kr. 6200,-**
- c. G-regulering av 20 – års garantien på **kr. 13 900,-**
- d. Garantilønnssatsene økes til beløpene vist i tabellen under:

	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2019							
	0 år Garanti- lønn		2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	297 275	Tillegg for ansiennitet	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	2 000
		Utreget laveste årslønn	302 775	305 575	308 575	316 675	362 975	364 975
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	350 800	Tillegg for ansiennitet	6 400	3 500	4 200	11 400	36 700	10 000
		Utreget laveste årslønn	357 200	360 700	364 900	376 300	413 000	423 000
Fagarbeider med fagskole	372 800	Tillegg for ansiennitet	6 400	3 500	4 200	11 400	34 700	10 000
		Utreget laveste årslønn	379 200	382 700	386 900	398 300	433 000	443 000

II. ANDRE BESTEMMELSER

A. Bedriftsavtalens kapittel 2, pkt. 2.1

Med bakgrunn i den pågående prosessen i KS-området, og i påvente av Stortingsbehandling av ny offentlig tjenstepensjon håndteres endrede regler om offentlig tjenstepensjon på følgende måte:

Partene er enige om at det endelige resultatet i kommuneoppgjøret, hva gjelder regler om offentlig tjenstepensjon, implementeres i Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter. Dersom partene ikke blir enige om regulering av pensjon, er partene enige om at det er konfliktadgang uavhengig av den fredsplikt som følger av tariffavtalenes gyldighetstid. For øvrig kommer hovedavtalens regler om interesseløst til anvendelse på tilsvarende måte som ved opprettelse av tariffavtale, jf. Hovedavtalen del A § 5.

B. Bedriftsavtalens kapittel 3, pkt. 3.4 og nytt pkt. 3.5 endres i henhold til vedlegg.

C. PSU

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å vurdere lønns- og forhandlingsbestemmelsene i avtalens kapittel 3. Utvalget bes vurdere behov for endringer. Rapport leveres senest 1. februar 2020.

Kapittel 3 - Lønns- og forhandlingsbestemmelser

3.4 Andre forhandlingsbestemmelser

Partene kan uavhengig av forhandlinger etter pkt. 3.1-3.3 ta opp forhandlinger:

- ved skifte av stilling eller vesentlig endring av en stillings ansvars- og arbeidsområde
- dersom en stillings ansvars- og arbeidsområde er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.
- når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.
- for å beholde og rekruttere kvalifiserte arbeidstakere

Virkningstidspunkt for eventuell lønnsendring settes til den dato endringen fant sted.

Ankebestemmelser

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.5 Lønnspolitikk og -system

Lønn fastsettes etter avtalens bestemmelser og den enkelte bedrifts lønnspolitikk.

Lønnssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle arbeidstakere 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 bedriftens mål.

Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Beholde, utvikle og rekruttere arbeidstakere
- Motivere til kompetanseutvikling
- Skape en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene; lønnspolitikken skal utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement

Lønnspolitiske retningslinjer og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med arbeidstakernes organisasjoner. (jfr. 3.5.1)

Ved den enkelte bedrift skal partene utarbeide og vedlikeholde et lønnssystem som viser bedriftens minstelønn for stillinger omfattet av sentral minstelønn og generelle kriterier for stillings- og lønnsvurdering. I bedrifter der det er naturlig bør det legges til rette for faglige karriereveier og avansementsstillinger. Lønnspolitikken bør i så fall angi kriterier for innplassering i slike avansementsstillinger.

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte arbeidstakers real- og formalkompetanse, herunder spesialisering på fagskolenivå eller lignende, ansvar, innsats og resultatoppgjør.

Vedlegg 1

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

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

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative seniorpolitiske tiltak, herunder tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Avtale om slike tiltak inngås med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnsgruppe i tariffperioden. Endring av lønnsgruppetilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetting i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte endringen med den berørte arbeidstakerorganisasjonen.

3.5.1 Lønnspolitiske drøftinger

De lokale partene avholder lønnspolitiske drøftinger en gang pr år. Drøftingsmøtet tar utgangspunkt i bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 4) og bruk av avtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg. På dette møtet skal arbeidsgiver legge fram nødvendig tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling blant annet fordelt på kjønn, bedriftens regnskap, økonomisk status og fremtidsutsikter. Bedriften skal på forespørsel fra tillitsvalgte legge fram lønnsdata for alle arbeidstakere i henhold til lovbestemmelser og anbefaling fra Datatilsynet. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet. Dersom ikke annet avtales, holdes det også særskilt drøftingsmøte for kapittel 3.2.

3.6 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om en lønssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønssamtalen 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.