



HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. MAI 2018

KS

VEDLEGG TIL PROTOKOLL

30. april 2018 kl. 23.30

HOVEDTARIFFOPPGJØRET PR. 1.5.2018

KS tilbud nr. 3 erstatter KS' tilbud nr. 2 av 25. april 2018.

Øvrige krav tas ikke til følge.

I ØKONOMI PR. 1. MAI 2018

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 til utdanning	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	5 500	5 500	5 800	6 500	6 500	6 100	8 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	6 500	6 500	6 800	7 500	7 500	7 100	8 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	8 500	8 500	8 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	9 000	9 000	9 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	8 500	8 800	8 800	8 900	9 000	9 300	11 200
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	8 800	8 900	9 000	9 200	9 400	10 000	11 600
	Lektor med tilleggsutdanning	8 800	9 100	9 200	9 400	9 600	10 100	12 300

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 til utdanning	293 500	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
			Utregnet laveste årslønn	299 000	301 800	304 800	312 900	359 200	396 200
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	338 800	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	38 000	6 900
			Utregnet laveste årslønn	345 200	348 700	352 900	364 300	402 300	409 200
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	359 800	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	38 000	6 400
			Utregnet laveste årslønn	366 200	369 700	373 900	385 300	423 300	429 700
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	386 200	Utregnet tillegg for ans.	7 500	7 500	6 000	19 400	20 200	18 500
			Utregnet laveste årslønn	393 700	401 200	407 200	426 600	446 800	465 300
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	425 800	Utregnet tillegg for ans.	8 400	8 300	6 600	7 100	22 200	18 100
			Utregnet laveste årslønn	434 200	442 500	449 100	456 200	478 400	496 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	474 700	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 300	10 300	16 700	39 600
			Utregnet laveste årslønn	484 400	489 000	493 300	503 600	520 300	559 900
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	498 600	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 000	5 200	27 400	52 100
			Utregnet laveste årslønn	508 400	514 100	519 100	524 300	551 700	603 800
	Lektor med tilleggsutdanning	514 700	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 000	8 000	25 300	61 900
			Utregnet laveste årslønn	525 100	530 800	535 800	543 800	569 100	631 000

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 pkt. 12.5 – Avlønning av alderspensjonister pr. 1.5.2018
Med virkning fra 1.5.2018 heves timelønnen til kr 201,-.

E. 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 430 000,- .

II ØKONOMI PR. 1. JANUAR 2019

A. HTA kapittel 1 – Lørdags- og søndagstillegg, nytt pkt. 5.2.2 pr. 1.1.2019
For arbeidstakere som faller inn under nytt pkt. 5.2.2 gjelder fra 1.1.2019 følgende:

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

for timene	pr. arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	minst kr 150,-

*Antall timer pr kalenderår

B. HTA kapittel 1 - Kveldstillegg, pkt. 5.4.1 og 5.4.2 pr. 1.1.2019
Pkt. 5.4.1: Tilleggene endres til minst kr 56,- pr. time.
Pkt. 5.4.2: Tillegget økes fra kr 26,- til kr 28,- pr. time.

III 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 1 og 3 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 forhandlingssammenslutningene 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 tjenstepensjon, 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**.

IV 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 31.12.2019. Særavtalen fremgår av vedlegg 4.

Kommentar til punkt 3.2

«Minst 4 timer» forstås slik at det også vil være grunnlag for å anvende tid utover 4 timer når det er behov for det. Dette for å sikre fleksibilitet i anvendelsen av tiden barnehagelærer og pedagogisk leder har til planlegging, for- og etterarbeid.

Behovet for tid til planlegging, for- og etterarbeid kan variere i løpet av et år, men skal minst være 4 timer i gjennomsnitt pr. uke for den enkelte. Organiseringen av denne tiden fastsettes etter drøftinger/i samråd med det pedagogiske personalet. Dette innebærer at styrer har et overordnet ansvar og må vektlegge den enkelte pedagogiske leders/barnehagelærers behov for tid. Betydningen av at det pedagogiske personalet sikres medinnflytelse understrekes.

Partene påpeker betydningen av og behovet for planlegging, for- og etterarbeid for å sikre god oppfølging av det enkelte barn og av barnegruppen. Det er viktig at pedagogiske ledere og barnehagelærere får bruke timene til formålet. Dersom det skulle oppstå situasjoner i barnehagen som fører til tap av tid til planlegging, for- og etterarbeid, skal denne tiden erstattes på et senere tidspunkt.

Partssammensatt utvalg:

Regjeringen har nedsatt en ekspertgruppe om barnehagelærerrollen. Ekspertgruppen skal frambringe et kunnskapsgrunnlag om barnehagelærerrollen og yrkesutøvelsen.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg etter at ekspertgruppen har fremlagt sin rapport. Det partssammensatte utvalget skal se på de utfordringer og muligheter som ligger i rapporten når det gjelder utvikling av barnehagelærerrollen.

V TIL PROTOKOLL

a) Partssammensatt utvalg - HTA vedlegg 1

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal gjennomgå HTA vedlegg 1. Utvalget skal vurdere stillingskoder, rapporteringsbenevnelser og merknader på bakgrunn av krav til stillingene, herunder kompetansekrav, og kommunenes/fylkeskommunenes/bedriftenes behov. I tillegg må behovet for lønnsstatistikk hensyntas. Fristen for utvalgets rapport er 31. januar 2020.

KS skal i 2018/2019 gjennomføre et FoU-prosjekt om kommunenes/fylkeskommunenes erfaringer med Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Forhandlings-sammenslutningene inviteres til å komme med innspill til problemstillinger som kan inngå i FoU-prosjektet.

b) Ny stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning

Stillingskode 7730 Stillinger med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning er opprettet med virkning fra og med 1. mai 2018. Med «4-årig spesialutdanning» menes 3-års profesjonsutdanning med ytterligere 60 studiepoeng spesialisering/fordypning innenfor eget fagfelt utover grunnutdanningen. For å være aktuell for den nye stillingskoden, må arbeidstaker i tillegg ha 60 studiepoeng tilleggsutdanning som anses som relevant og nødvendig for stillingen. Arbeidsgiver må ved tilsetning foreta en konkret vurdering av hvem som skal plasseres i stillingskoden, ut fra innhold og krav til den enkelte stilling.

c) Partssammensatt utvalg – arbeidstidsrelaterte temaer

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden 2018-2020. Utvalget skal drøfte, utforske og vurdere ulike arbeidstidsrelaterte temaer, for å foreslå mulige tiltak. Arbeidet slutføres innen 31. januar 2020.

Temaene som skal gjennomgås er bemanning og organisering, arbeidstidsordninger, tjenestereiser og arbeidstid i kommunalt barnevern.

d) Lørdags- og søndagstillegg

Det er innført en ny modell for lørdags- og søndagstillegg. Modellen skal kartlegges og evalueres innen 31. januar 2020.

e) 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 heltidstilsatte. 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. De sentrale parter har opprettet en felles nettside www.heltid.no der veilederne kan lastes ned.

f) Forebyggende tiltak for lengre yrkesliv

Den partssammensatte Best Sammen-gruppen skal i tariffperioden drøfte og vurdere hvordan helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøarbeid kan bidra til en reell mulighet for et lengre yrkesliv, og vurdere tiltak knyttet til dette.

g) 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.

h) Pensjon i tariffperioden

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

i) 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.

j) 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.

k) 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.

l) 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.

m) 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.

n) 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 2020.

VEDLEGG 1 – HTA kapittel 1

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

2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetning 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 deltidsstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidsstilsatte 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 én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall

heltidsstilsatte. ~~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*

4.2.1 Kontoradministrasjon

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

Merknad:

De lokale parter kan avtale at arbeidstiden for kontoradministrasjonen i stedet skal følge pkt. 4.2 mot en økonomisk kompensasjon.

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. arbeidet time.

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.*

Fra 1.1.2019 gjelder følgende:

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

5.2.1 Arbeidstaker som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler

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

5.2.2 For arbeidstakere som ikke faller inn under 5.2.1

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

for timene	pr. arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	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.**

5.4.1

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg pr. 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.*

Fra 1.1.2019 gjelder følgende:

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.

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,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Fra 1.1.2019 gjelder følgende:

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

9.1 Førstegangstjeneste/repetsjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetsjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

~~Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.~~

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 tilsetting 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 tilsetting 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

Kapittel 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 1 og 3 til HTA

KS' forslag til endringer fremkommer i **fet kursiv** og gjennomstreket tekst. Kommentarer er merket med understrek 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/bedriften.

Tillegg til 1. kulepunkt, 4. ledd:

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement **for arbeid av lik verdi.**

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 **også** særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om **lønnsutviklingssamtale**, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for ~~lønns~~ samtalen 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 pendeavgift, 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

4.1 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 henvisning)

(Korreksjon 1. ledd – feil

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 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse/
avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader

Kolonnen som gjaldt for perioden 01.05.2016-31.07.2017 er slettet i sin helhet.

Det innføres ny stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års
nødvendig tilleggsutdanning slik:

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse Avansementsstillinger	Fra 01.08.2017 30.04.2018 Stillingsgruppe. Merknader
7730	<i>Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning</i>		<i>Gruppe 2 Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)</i>

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.

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 01.05.2018 til 31.12.2019.

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.