

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-014 mellom

YS KOMMUNE
på den ene side

og

KS
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2012 – kommuneoppjøret

Den 5. juni 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo, under ledelse av mekler Reidun Wallevik.

Ny mekling etter meklingsbrudd 24. mai 2012 med påfølgende streik.

Til stede for partene:

YS Kommune:

Gunn Olander, Dag Bjørnar Jonsrud, Bjørn Hovde, Torhild S. Johannessen, Kai Tangen, Ole Jacob Støle, Margunn Haugland, Gerd Bang Johansen, Bjørn Are Sæther, Øivind Tveitstul, Paul Pedersen, Liv Håkonsen, Ole-Johnny Fagerlid, Solveig Hvidsten Dahl, Åsmund Johansen og Erik Kollerud.

KS:

Sigrun Vågeng, Per Kristian Sundnes, Hege Mygland, Anders Kleppe, Hege Øhrn, Karsten Langfeldt, Elin Kværnø, Kjersti Myklebust, Eirik Solberg, Øyvind Gjelstad, Trygve Nøst, Inger Marie Højdahl, Siri Klevstrand og Gry Brandshaug Dale.

Det ble fremlagt:

1. Riksmeklerens møtebok datert 2., 7., 10., 11., 14., 15., 16., 21., 22., 23. og 24. mai 2012.
2. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Begge parter anbefalte forslaget og vil sørge for relevant saksgang videre.

Svarfrist ble satt til 5. juli 2012 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 21.50.


Reidun Wallevik

MEKLERENS FORSLAG

I sakene 2012–013, 2012-014, 2012-015 og 2012-016 mellom

LO Kommune (Sak 2012–013)

Unio (Sak 2012-015)

YS-Kommune (Sak 2012-014)

Akademikerne-kommune (Sak 2012-16)

på den ene side

og

KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2012 – hovedtariffavtalen

I. Økonomi

1. HTA kapittel 4 - generelt tillegg

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis et generelt tillegg på 2,7 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2012, dog minst kr 12 000.

Virkningsdato for det generelle tillegget er 6. juni 2012.

2. HTA kapittel 4 – minstelønn pr. 6. juni 2012

Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn.

Stillingsgrupper	Minstelønn – pr. 6. juni 2012				
	0 år	4 år	8 år	10 år	
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	262 100	267 200	282 200	328 300	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	302 700	307 000	310 200	358 800	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	350 900	357 900	369 900	402 000	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	369 500	376 000	382 200	430 000	
Stillinger med krav om mastergrad	400 000	410 000	447 000	472 700	
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lærer	355 100	364 000	374 700	391 000	435 200
Adjunkt	395 900	405 800	417 700	424 500	463 200
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	413 900	424 300	436 700	451 400	493 800
Lektor	433 500	442 100	449 400	478 600	531 000
Lektor (med tilleggsutdanning)	448 400	459 700	473 100	494 500	555 100

HTA kapittel 4 – laveste grunnlønn ved 20 års lønnsansiennitet pr. 6. juni 2012

Pr. 6. juni 2012 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 338 300,- 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. 1.5 av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.*

Videreføring av lokale lønnstillegg etter kap 4, pkt. 4.A.1 fra tariffperioden 2010-2012 ifht ny sentral minstelønn pr. 6. juni 2012

Tillegg som ble avtalt ved lokale lønnsforhandlinger etter kap 4, pkt 4.A.1 pr. 1.8.2010 og/eller 1.1.2011. skal i sin helhet komme i tillegg til ny sentral minstelønn pr. 6. juni 2012 for berørte arbeidstakere. Det samme gjelder lokale kompetansetillegg gitt f.o.m 1.5.2008. Unntak fra ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i forrige tariffperiode fikk ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medførte innplassering på et høyere minstelønnsnivå.

3. Annet

a) HTA kapittel 3, pkt. 3.5 – avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Med virkning fra 6. juni 2012 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte med hel permisjon i hht. Hovedavtalen del B pkt. 3-3 c) til 373 000,-.

b) HTA kapittel 4 - unge arbeidstakere med virkning pr. 6. juni 2012

Unge arbeidstakere pr. 6. juni 2012	
Alder	
Yngre enn 16 år	80 % av minstelønn for stillinger uten krav til utdanning
Fra 16 år til 18 år	90 % av minstelønn for stillinger uten krav til utdanning

c) HTA kapittel 4 Lønn fysioterapeut i turnusåret

Med virkning fra 6. juni 2012 avlønnes fysioterapeut i turnusåret med minimum 90 prosent av minstelønn for stillinger med krav om høyskoleutdanning (0 års lønnsansiennitet).

4. Iverksetting pr. 6. juni 2012

- Generelt tillegg, endringer i minstelønn og laveste grunnlønn ved 20 års lønnsansiennitet gjøres gjeldende med virkning fra 6. juni 2012.
- Generelt tillegg og ny minstelønn gis arbeidstakere i stilling som omfattes av HTA kap. 4.
- Lønnsendringene iverksettes slik:
 - Det generelle tillegget på 2,7 %, dog minst kr. 12 000 gis først. Det prosentvise lønnstillegget beregnes av grunnlønnen.
 - Justér eventuelt ny lønn opp til sentral minstelønn.
 - For videreføring av lokale lønnstillegg gjelder:
 - Dersom arbeidstaker fikk lokalt lønnstillegg
 1. iht kap. 4.A.1 pr. 1.8.2010/1.1.2011
 2. og/eller lokale kompetansetillegg f.o.m 1.5.2008skal vedkommende pr. 6. juni 2012 minst ha en grunnlønn lik summen av sentral minstelønn + lokalt tillegg iht pkt. 1 og / eller 2 over.
- Justér evt. opp til ny laveste grunnlønn ved 20 års ansiennitet.

5. HTA kapittel 4 - lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.1

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,2 prosent pr 1.8.2012. Avsetningen beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for disse arbeidstakerne i 2011.

Det vises til HTA kapittel 3.2 *Lokal lønnspolitikk* og 3.3 *Kompetanse – læring og utvikling*.

Forhandlingene skal gjennomføres innen 15. november 2012. Ankefrist er 1. desember 2012.

II Hovedtariffavtalen

a) Endringer i Hovedtariffavtalen med virkning fra 6.6.2012 fremgår av:

Vedlegg 1: - HTA kapittel 1 Fellesbestemmelser

Vedlegg 2: - HTA kapittel 2 Pensjon, samt HTA vedlegg 4 og 5 (vedtekter for TPO og AFP)

Vedlegg 3: - HTA kapitler 3, 4, 5 Lønssystem m.v
- HTA vedleggene 1, 3, 6
- Nytt vedlegg 7 Innleie

For øvrig endres HTA slik:

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til *30.04.2014*.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

b) Redaksjonsutvalg – Hovedtariffavtalen

Det nedsettes et partssammensatt redaksjonsutvalg som skal gjennomgå og kvalitetssikre endringene i Hovedtariffavtalen og vedleggene før opptrykk.

III SGS 1701 Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter

1. Økonomi

- Pr. 6. juni 2012 gis alle ansatte i kap. 3 gr. 1 et generelt tillegg på 12 000,-
- Minstelønnsatsene heves med det generelle tillegget med virkning fra 6. juni 2012.

Merknad:

Pr. 6. juni 2012 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 338 300,- i 100 % stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidstilsatte.

2. Endringer i avtaletekst med virkning fra 6.6.2012

Relevante endringer i HTA gjøres gjeldende i SGS 1701, jfr. vedlegg 1, 2, 3 til Meklerens forslag. Særavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2014.

3. Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et partssammensatt redaksjonsutvalg som skal gjennomgå SGS 1701 og innarbeide de relevante tekstendringene før opptrykk.

4. Omfang

Biblioteksentralen omfattes av SGS 1701 fra 1.1.2013.

5. Videreutvikling av SFS 1701

Partene er kjent med en del konkurranseutsatte bedrifters utfordringer og vil i tariffperioden drøfte dette med sikte på å videreutvikle avtalen slik at den fremstår som attraktiv for bedriftene.

IV SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring

SFS 2213 inngått for perioden 1.1.2012 til 31.12.2012 gjøres gjeldende for Norsk Lektorlag, Econa, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene, Norges Juristforbund og Tekna fra 6. juni 2012.

V Til protokoll

a)

Utsiktene for lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien for inneværende år er usikre. Partene er enige om å ha en gjennomgang av lønnsutviklingen i 2012 for arbeidstakerne i KS-området sammenlignet med lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien (NHO bedrifter).

Denne gjennomgangen foretas av Det tekniske beregnings- og statistikkutvalget for kommunesektoren (TBSK) når rapporten «*Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2013*» fra Det tekniske beregningsutvalget foreligger.

Gjennomgangen skal inngå i grunnlagsmaterialet for mellomoppgjøret i 2013 og reflekteres i de tillegg som gis fra 1. mai 2013.

b)

De siste oppgjørene har vært sterkt preget av til dels ulike vurderinger av forholdet mellom de økonomiske rammene for kommuneoppgjøret og rammene for privat sektor (industrien) og andre sammenlignbare oppgjør (staten). Partene vil foreta en evaluering og klargjøring av disse forholdene i tariffperioden.

c) Pensjon

1. Dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsbestemmelsene i HTA kapittel 2, samt vedtekter for AFP og tjenestepensjon ved mellomårsoppgjøret i 2013.
2. Krav om nye forhandlinger kan kun knyttes direkte til endringer som følge av nye utførelsesregler i folketrygden og Statens pensjonskasse samt endret pensjonistbeskatning i den forbindelse.

d) Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som i tariffperioden skal gjennomgå fellesbestemmelsene § 11 om erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom i lys av regjeringens forslag til ny yrkesskadeordning, Arbeidsrettens dom av 22. mars 2011 (ARD-2011-7) og de krav som er fremsatt under oppgjøret.

e) Innleie og pensjon

Pensjonsrettigheter omfattes ikke. Partene er innforstått med at hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden har anmodet regjeringen om å utrede pensjonsproblematikken. Partene avventer dette arbeidet.

f) Heltid – deltid

Partene er enige om at andelen deltidstilsatte i kommunal sektor er for høy. Det er videre enighet om at små stillinger er uheldig for kvaliteten på tjenesten. På denne bakgrunn vil de sentrale parter sammen arbeide for at det blir iverksatt flere tiltak lokalt for å redusere omfanget av små stillinger og for å øke andelen heltidstilsatte.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike muligheter for å nå målet. Utvalget bør vurdere relevante bestemmelser i lov og tariffavtaler, virkemidler for mer heltid – herunder lønn og differensierte tillegg for lørdag- /søndagsarbeid, organisatoriske forhold som rekruttering, bemanning, merarbeid, arbeidstidsordninger og fordeling av ubekvem arbeidstid. Utvalget starter senest 1.10.12. Sluttrapport leveres innen 1.2.2014.

g) HTA kapittel 1 § 8

Partene skal i tariffperioden foreta en gjennomgang av HTA kap. 1 § 8 og aktuelle bestemmelser i folketrygdloven. Hensikten med arbeidet er å få en bedre forståelse av regelverket.

h) HTA kapittel 4 – tvistebestemmelser, minstelønn og lokale lønnstillegg

Partene fortsetter arbeidet med et system som bedre kan ivareta lokale lønnstillegg/-relasjoner ved ny/-endret minstelønn i HTA kapittel 4, herunder lønnstillegg for ansiennitet.

Partene er enige om at det ved hovedoppgjøret i 2014 vurderes om lokal uenighet etter forhandlinger iht. nytt pkt. 4.A.4 bør løses i henhold til Hovedavtalen § 6-2. Vurderingene baseres på de erfaringer partene får i tariffperioden.

i) Stillingskoder, hovedbenevnelser og rapporteringsbenevnelser

Partene skal i perioden gjennomgå hovedtariffavtalens stillingskoder (hovedbenevnelser og rapporteringsbenevnelser), herunder vurdere endringer i stillingskoder/rapporteringsbenevnelser med sikte på forenklinger og presiseringer bl.a. for stillingskoder for ledere og for stillingskoder med få årsverk. Arbeidet avsluttes i løpet av 2013.

j) Lokal lønnsdannelse i HTA i kapittel 3.4 og 5.2

I forbindelse med vurdering av lederlønninger har arbeidsgiver ansvar for å påse at lønnsfastsettelsen gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som blant annet tar hensyn til kommuneøkonomien og baseres på resultatene fra tariffområdet for øvrig. I den aktuelle økonomiske situasjonen er det særskilt viktig at arbeidsgiver vektlegger dette. Det legges til grunn at det over tid må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA.

k) Partsforhold i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen

Dersom en frittstående arbeidstakerorganisasjon krever partsstatus i KS avtaleverk, skal KS drøfte dette med forhandlingssammenslutningene før slik partsstatus eventuelt gis.

Partene er enige om at ovennevnte innarbeides som merknad til Hovedavtalen del A § 1 i forbindelse med revisjon av Hovedavtalen pr. 31.12.2013.

l) Regulering av lønnsinnplassering. Jf SFS 2213, Diverse bestemmelser pkt. 2.3.

Lønnsikring ved innplassering av rektorer, assisterende rektorer og inspektører gjeldende pr. 30.4.2012 blir justert med de generelle tilleggene gitt ved tariffoppgjørene i 2011 og 2012 med virkning fra 6. juni 2012.

m) 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 det som følger av sentral avtale om arbeidstid i SFS 2213.

De sentrale parter vil ta særlig hensyn til dette ved eventuell sentral behandling av lokale uenigheter om lokale arbeidstidsavtaler.

n) Undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene

Reglene for undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene videreføres til 30.4. 2014.

o) 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 2014.

p) 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.

q) Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder frem til 30.4.2014 som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1 300 timer, som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på inntil 741 klokketimer.

VI Bærum og Lørenskog

Resultatet tilpasses kommunene Bærum og Lørenskog.

VII Partenes øvrige krav

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

Endringer fremkommer i *kursiv*. Kommentarer er merket med **fet understrek** og er ikke en del av den endelige teksten. Endringene gjelder også SGS 1701

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

2.3.2 Midlertidig tilsetning – innleie endres slik:

Arbeidsgiver skal minst ~~en gang~~ *to ganger* i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedtiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

4.3.1.3 Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min. eller mindre *pr. vakt* strykes, 15 min. eller mer *pr. vakt* forhøyes til ½ time.)

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. ***Økt tillegg iverksettes pr. 6. juni 2012.***

8.2.3.1 - Egenmelding/legeerklæring

Fravær på grunn av sykdom inntil ~~3 kalenderdager~~ bekreftes snarest ~~med skriftlig med egenmelding.~~ Sykefravær i arbeidsgiverperioden ~~ut over 3 kalenderdager~~ bekreftes snarest ~~med skriftlig egenmelding~~ eller sykemelding fra lege, jf. i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

§ 10 Ytelser etter dødsfall /gruppeliv

§ 10.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i kommunen, herunder arbeidstakere som går på ~~attføring~~ arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer, eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

10.4 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.
- B Samboer (se dog bokstav C).
Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
- C Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- ~~B/D~~ Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.
~~Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligging er gitt.~~

§ 14 Permisjon

14.1

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 ~~(14)~~ arbeidsdager eller inntil 24 ~~(28)~~ arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

Endringer fremkommer i *kursiv*. Kommentarer er merket med **fet understrek** og er ikke en del av den endelige teksten. Endringene gjelder også SGS 1701

Kapittel 2 Pensjonsforhold

2.1.6 Regulering av pensjon

Tredje ledd får et tillegg:

Dersom medlemmet dør før omregningstidspunktet ved 65 eller 67 år, skal pensjonsgrunnlaget ved beregning av enke- eller enkemannspensjon og barnepensjon etter kapittel 9 og 10 omregnes ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratredelsestidspunktet og frem til virkningstidspunktet for pensjonen.

Vedlegg 4 Vedtekter for avtalefestet pensjon - AFP

§ 5 Pensjonens sammensetning

2. ledd endres til:

Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf forskrift av 30.11.2011 nr. 1093 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) § 3.

§ 7 AFP og arbeidsinntekt

Første ledd siste setning endres til:

Forskrift av 30.11.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) gjelder tilsvarende.

Vedlegg 5 Vedtekter for tjenstepensjonsordning - TPO

§ 2-2 Fast ansettelse over minstekravet

Fast ansatte arbeidstakere som er ansatt i minst 50 % stilling eller med en ukentlig arbeidstid på minst 14 timer, innmeldes i pensjonsordningen med det samme. Flere arbeidsforhold hos samme arbeidsgiver ses under ett. Ved beregning av stillingsprosent medregnes i tillegg til det fast avtalte også annen arbeidstid som nevnt i § 2-3, etterskuddsvis for hvert kvartal. Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

Fra andre kvartal 2013 erstattes § 2-2 med følgende:

§ 2-2 Fast ansettelse over minstekravet

Fra andre kvartal 2013 skal alle arbeidsforhold ses under ett. Alle arbeidsforhold innrapporteres til pensjonsordningen. Dersom stillingen er under minstegrensen hos en eller flere av arbeidsgiverne, oppfylles kravene til medlemskap dersom flere stillinger utgjør mer enn 14 timer pr uke. Ved beregning av stillingsprosent medregnes i tillegg til det fast avtalte også annen arbeidstid som nevnt i § 2-3, etterskuddsvis for hvert kvartal. Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

§ 8-5 Selvforskyldt uførhet

Andre setning endres til:

Medlemmet har heller ikke rett til uførepensjon dersom det uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling og/eller arbeidsrettede tiltak.

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

Merknaden endres til:

Forskrift av 06.07.10 nr 1075 gjelder tilsvarende.

§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

Første setning i andre ledd endres til:

Rett til uførepensjon inntreer når det tidligere medlem får rett til uførepensjon fra folketrygden.

§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

Fjerde ledd endres til:

Pensjonen løper fra måneden etter at retten har oppstått, jf første ledd.

Endringer fremkommer i *kursiv*. Kommentarer er merket med **fet understrek** og er ikke en del av den endelige teksten. Relevante endringer innarbeides i SGS 1701

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.10 Bruttolønn

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

3.1 *Endret innplassering i lønnskapittel*

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnskapittel i tariffperioden, jf dog pkt. 3.4.0 nr. 3. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetning i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

3.2 Lokal lønnspolitikk

~~Hovedtariffavtalens lønssystem~~~~Lønssystemet~~ 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. ~~Lønnspolitiske retningslinjer.~~ Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

~~Det må være en sammenheng mellom kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som 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, legge til rette for faglige karriereveier og avansementmuligheter. Lønnspolitikken og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.~~

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

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

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

3.2.1 Lokale drøftinger (Endring i 1., 2. og 3. avsnitt)

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Dersom annet ikke avtales, holdes det også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 3) og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg, utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

3.2.2 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, 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.

3.4.0 Innledende merknader og stillingskoder for ledere

5. For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap. 3 pkt. 3.4, ~~byttes første siffer i stillingskoden ut med et 9-tall~~ skal følgende stillingskoder benyttes:

Stillingskoder	
9450	Øverste administrative leder
9451	Leder
9951	Rektor/leder
9954	Avd.leder/Undervisningsinsp./Fagleder

3.4.1 Lederavlønning – toppledere (tabell flyttes til 3.4.0 pkt 5)

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
9450	Øverste administrative leder

3.4.2 Andre ledere – avlønning (endring siste setning, 1. avsnitt)

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år. Forhandlingene bør gjennomføres innen 1.10. hvert år.

Kapittel 4 A Forhandlingsbestemmelser

Anke

(Endring 2. avsnitt)

~~Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KS og den angjeldende forhandlingssammenslutning, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.~~

4.A.4 Kompetanse

(Ny)

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/ videreutdanning.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Merknad:

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, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse, og utvikling av realkompetanse.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.A.2.

4.A.5

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 situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrig offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder.

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 2013.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.1 Stillinger

Merknad

Plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver etter 1.5.2008 forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. *Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.*

5.2 Årlig lønnsforhandling

(Endring 1. og 3. avsnitt)

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år. De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. oktober hvert år.

Ved forhandlinger kan det ~~gis~~ *avtales* både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Anke

(Endring 3. avsnitt)

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2 ~~annet ledd~~ *tredje ledd.*

5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse

(Endring i 3. avsnitt)

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens ~~real- og formalkompetanse~~, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Vedlegg 1 - Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse/rapporteringsbenevnelse.

Stillingskoder med rapporteringsbenevnelse i kapittel 4B endres slik:

St.kode	Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelse
7076	Hjelpepleier	Hjelpepleier 1 Miljøarbeider Helsefagarbeider

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

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 gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.*

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. ~~Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter pkt. 3.4 og 5.2.~~

Resten av vedlegget videreføres uendret.

Vedlegg 6 til HTA – Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Endringer i «Merknader» avslutningsvis i vedlegg 6 – vedlegget for øvrig beholdes uendret.

Merknader

Tidligere godkjent kompetanse

Alle med lærerutdanning godkjent etter tidligere regler eller ved dispensasjon, har fremdeles gyldig kompetanse. Disse innplasseres i stillingskoder lik den godkjenning de fikk.

Innplassering i stillingskode etter videreutdanning skjer ut fra samlede studiepoeng/vektttall.

Videreutdanning

Tilfredsstillende en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje *med virkningstidspunkt fra 1. august for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1. januar for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. ~~det tidspunkt vedkommende har gjennomført tilleggsutdanningen.~~* 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.*

~~I tillegg til universitets- og høyskoleutdanning skal videreutdanning for faglærere i yrkesfaglige studieretninger tatt utenom universitets- og høyskolesystemet (f. eks. ett fagbrev i tillegg til det som gir tilsetningskompetanse) godkjennes som videreutdanning og gi grunnlag for innplassering i ny stillingskode. Ett ekstra fagbrev vurderes lik 60 studiepoeng.~~

Faglærere i yrkesfaglige studieretninger

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent relevant fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning utover videregående skoles nivå og 4-års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) med avlagt eksamen før 01.08.99, innplasseres i stillingskode 7961 Lærer. Er pedagogisk kompetanse (PPU) tatt etter 01.08.99, innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt.

I tillegg til universitets- og høyskoleutdanning skal videreutdanning for faglærere i yrkesfaglige studieretninger tatt utenom universitets- og høyskolesystemet (f. eks. ett fagbrev i tillegg til det som gir tilsetningskompetanse) godkjennes som videreutdanning og gi grunnlag for innplassering i ny stillingskode. Ett ekstra fagbrev vurderes lik 60 studiepoeng.

Morsmålslærer med andre kvalifikasjoner enn godkjent lærerutdanning

Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som ikke har godkjent lærerutdanning fra Norge eller hjemlandet, tilsettes midlertidig og innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.

Vedlegg 7 til HTA - Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til kommune/fylkeskommune/virksomhet. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§4-15, kapittel 3.4, 3.6 og 3.7, kapittel 4 med vedlegg 1, 4B og 4C, kapittel 5 pkt. 5.0 og 5.1 og kapittel 6 samt særavtaler i KS- tariffområde.

2.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).

3.

Tillitsvalgte i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om tariffavtalene i KS-tariffområde.

4.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.

5.

Partene informerer og drøfter minst 2 ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. HTA kapittel 1. pkt. 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

Merknad

Nytt Vedlegg 7 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft jf. Prop. 74 L (2011-2012).