



B-rundskriv nr: 12/2008
Saksnr: 08/00789-7
Arkivkode: 517
Dato: 1.7.2008
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

TARIFFREVISJONEN PR 1.5.2008 – DET ANBEFALTE FORSLAGET ER VEDTATT

Vi viser til A-rundskriv nr 1/2008.

Forslaget til ny Hovedtariffavtale for tariffperioden 1.5.2008 til 30.04.2010 er vedtatt.

Ved uravstemningen har 253 av 755 stemmeberettigede avgitt stemme, dvs en svarprosent på 33,4. Av disse har 252 stemt ja, mens 1 har stemt nei. Ja-stemmene utgjør 99,6 % av de avgitte stemmer. Antall ansatte hos de avgitte ja-stemmegiverne er 249.581, hos nei-stemmegiver 1.260, mens det hos medlemmer som ikke har stemt er 117.770 ansatte. Resultatet av uravstemningen er meddelt Riksmeklingsmannen ved svarfristens utløp den 18. juni 2008.

Samtlige arbeidstakerorganisasjoner har nå vedtatt Riksmeklingsmannens forslag til ny Hovedtariffavtale. Resultatet av hovedtariffoppgjøret 2008 kan dermed iverksettes.

Den nye Hovedtariffavtalen (HTA) er ferdig redigert og manus sendt trykkeriet. HTA vil ventelig være i utsendelse til medlemmene i begynnelsen av august, men kan allerede nå hentes elektronisk fra ks.no.

I dette rundskrivet følger en ajourført oversikt over forhandlingssammenslutningene i det kommunale tariffområdet med tilsluttede forbund og frittstående forbund.

Dernest omtales en del endringer i HTA og andre avklaringer i tilknytning til iverksettelse av ny HTA som vi har funnet grunn til å kommentere nærmere.

Arbeidstakerorganisasjonene - oversikt over sammenslutninger.

SAMMENSLUTNING	ARBEIDSTAKERORGANISASJON
LO Kommune	- EL & IT-forbundet - Fagforbundet - Fellesforbundet - Fellesorganisasjonen - Musikernes fellesorganisasjon - Skolenes Landsforbund
Unio	- Det Norske Diakonforbund - Den norske kirkes presteforening - Norsk Ergoterapeutforbund - Norsk Forskerforbund - Norsk Sykepleierforbund - Norsk Fysioterapeutforbund - Universitet- og Høgskoleutdannedes Forbund - Utdanningsforbundet
YS-K Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - kommune	- Bibliotekarforbundet - Det norske maskinistforbund - Delta - Lærernes Yrkesforbund - Norsk Radiografforbund - Norsk Skolelederforbund - Parat - STAFO - Yrkestrafikkforbundet
Akademikerne kommune	- Arkitektenes Fagforbund - Den norske legeforening - Den norske tannlegeforening - Den Norske Veterinærforening - Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening - Naturviterne - Norges Juristforbund - Norsk Lektorlag - Norsk Psykologforening - Samfunnsviterne - Samfunnsøkonomenes Fagforening - Siviløkonomene - Tekna
Frittstående forbund	- Den Norske Jordmorforening (samarbeidsavtale med Akademikerne k) - Norges Farmaceutiske Forening - Norges Ingeniørorganisasjon (samarbeidsavtale med Akademikerne k) - Norsk folkehøgskolelag

Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

§ 2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

Det har vært stort fokus på deltid, spesielt i kommunal sektor. Partene er enige i behovet for å redusere omfanget av uønsket deltid. Det er inntatt en endring av bestemmelsen 2.3 som skal ivareta samhandling og gode prosesser for å nå målet om større stillinger.

Endring i ordlyden innebærer et økt fokus på at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling. Dersom man ønsker å lyse ut en redusert stilling, skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Det sentrale er å ha gode rutiner og retningslinjer for å redusere bruk av deltid og gode rutiner før utlysning av stillinger. Kravet om at det skal utarbeides retningslinjer, er en innstramning av tidligere bestemmelse.

Det er også inntatt i bestemmelsen at arbeidsgiver skal drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Dette kan for eksempel gjøres samtidig med utarbeidelse/revisjon av retningslinjer. Det er arbeidsgiver som i utgangspunktet tar initiativet til drøftingsmøter og tar endelig avgjørelse.

§ 2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie

Det er her inntatt en ny drøftingsbestemmelse for bruk av oppdragstakere. Partene er enige om at drøftingene først og fremst gjelder bruk av støttekontakter og tilsynsførere - og at bestemmelsen ikke endrer forutsetningene for bruk av støttekontakter/tilsynsførere som oppdragstakere. Det er partenes forutsetning at drøftinger kan føre til avklaringer av tvilstilfellene.

§ 5 Diverse ulempetillegg

Lørdags- og søndagstillegget (§ 5.2) er endret til minst kr. 35,- pr. arbeidet time. Ordet *minst* ble inntatt pr. 1.5.2006.

Nå er ordet *minst* inntatt også i §§ 5.4.1 og 5.4.2 (kvelds- og nattillegg) samt i bestemmelsen om smusstillegg i § 5.9. Kronetilleggene i §§ 5.4.1 og 5.4.2 er økt, samt at tabellen over kvelds- og nattillegg i § 5.4.1 er forenklet ned til tre timelønntillegg (ifht grunnlønn).

Prosedyrene for å øke ulempetilleggene er inntatt som merknad i pkt 5.1.4 hvor det etter drøftinger kan fastsettes høyere satser avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Det innebærer at tillegget ikke nødvendigvis er likt for alle i kommunen, men at det bør være samme prinsipper for satsene i hele kommunen.

§ 5.3.1 er endret slik at også ordinært arbeid onsdag før skjærtorsdag gir rett til helge- og høytidstillegg for arbeid mellom kl 12.00 og kl. 24 00.

§ 6.3 Kompensasjon for møtevirksomhet /annen særlig belastning

Antall dager er økt fra 7 til 10 dager. For øvrig er bestemmelsen uendret.

§ 10.2 Etterlatte

For arbeidstakere som er tilsatt i kommunen, herunder arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte. Det skal ikke lenger foretas forholdsmessig reduksjon i utbetalingen dersom arbeidstaker jobbet deltid.

§ 10.4 Forsikringssummens begunstigelse

Aldersgrensen for begunstigede barn i bokstav c er endret fra 20 år til 25 år.

§ 10.5 Begravelsesbidrag

Dersom det ikke finnes etterlatte, utbetales 2 G til dødsboet.

§ 14.1 Velferdspermisjoner

Antall velferdspermisjonsdager med lønn som kan innvilges er øket med to dager. Bakgrunnen for økningen er krav om ekstra fridager for å pleie syke familiemedlemmer. Økningen er ikke nødvendigvis forbeholdt dette. I lokale retningslinjer for velferdspermisjoner bør det inntas en bestemmelse om pleie av syke familiemedlemmer som et av grunnlagene for å få velferdspermisjon.

Kapittel 2 Pensjon

Dagens regelverk

Endringene i HTA kapittel 2 er i all hovedsak redaksjonelle. Dette gjelder også vedtektene til tjenestepensjonsordning og AFP.

Pensjonsreformen

Det som er bestemt om AFP bygger på løsningene i privat sektor med samme påslagsmodell.

Beregningsregler og kvalifikasjonsregler for ny AFP er bestemt i år. Det innebærer at AFP utformes som et prosentvis påslag til alderspensjon i folketrygden. Retten til AFP tjenes opp med 0,314 prosent av årlig pensjonsgivende inntekt fram til fylte 62 år og opp til øvre grense på 7,1 G. AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjon med et høyere påslag før enn etter fylte 67, gitt tilstrekkelig opptjening. Pensjonen avkortes ikke med arbeidsinntekt.

KS var under meklingen spesielt opptatt av de finansielle sidene ved forslaget, og av statens medfinansiering. Resultatet av disse initiativene går fram av meklingsforslaget: ”- KS forstår Regjeringen slik at den finansielle løsningen som er omtalt i punkt 2, tredje siste avsnitt, innebærer en statlig medfinansiering av de framtidige pensjonsordninger i kommunal sektor (herunder bedrifter). ”

De viktigste kvalifikasjonsreglene for å kunne benytte ny AFP-ordning, er at vedkommende må være ansatt og reell arbeidstaker samt omfattet av AFP-ordningen i minimum 7 av de siste 9 år. Ny AFP-ordning vil gjelde fra og med 1948-kullet, tidligere årskull beholder dagens ordning.

Det går fram av meglingsboka at et partssammensatt utvalg skal utrede offentlig tjenestepensjon og uavklarte spørsmål om AFP, organisering og finansiering, til mellomoppgjøret 2009.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser og Retningslinjer for lokale forhandlinger

De sentrale parter anbefaler at det lokalt gjennomføres felles opplæring knyttet til lønssystemet, herunder lokal lønnspolitikk og lokale forhandlinger etter de ulike bestemmelser.

3.2 Lokal lønnspolitikk

Endringene i pkt. 3.2 tydeliggjør at lokal lønnspolitikk må utformes slik at hensyn til likebehandling av kvinner og menn ivaretas. Det er også presisert at arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnede permisjoner skal ha mulighet for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger. Bestemmelsen gjelder for alle forhandlingskapitlene i HTA. Hvordan dette følges opp i praksis, kan konkretiseres i den lokale lønnspolitikken. KS vil peke på at arbeidsgiver bør være særlig oppmerksom på arbeidstakere med kun lokal lønnsdannelse - HTA kap 3.4 og kap 5 som ikke har sentral lønnsregulering.

Lønnspolitiske drøftinger – retningslinjer for lokale forhandlinger

I pkt. 3.2.1 presiseres at Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk (vedlegg 3 til HTA) gjelder, med mindre partene lokalt blir enige om annet. Det forutsettes at partene drøfter prosesser og rutiner for gjennomføring av forhandlingene i lønnspolitisk drøftingsmøte i god tid før selve gjennomføringen.

Hensikten med retningslinjene er å sikre gode, lokale prosesser slik at partene kan gjennomføre reelle forhandlinger. Endringene i retningslinjene er gjort for ytterligere å presisere de lokale parters felles ansvar for dette. Der partene legger vekt på å gjøre et godt forarbeid før forhandlingene,

herunder bl.a. tilstreber å bli enige om kriterier og kommuniserer tydelig hvilke prioriteringer og begrunnelser som vil legges til grunn i forhandlingene - er dette viktige bidrag til at de lokale forhandlingene oppfattes som legitime og ført mellom likeverdige parter. De lokale parter oppfordres til å bruke nødvendig tid ved behandling av disse punktene.

Retningslinjene presiserer også at de tillitsvalgte som skal føre forhandlingene, har rett til innsyn i lønnsopplysninger relevante for forhandlingene. De kommuner som praktiserer elektronisk oversendelse av lønnsopplysninger, har gode erfaringer med det.

Nytt i retningslinjenes punkter for gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.1, er særlig at det skal nedsettes et parts sammensatt beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse samt at organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver legger frem første tilbud.

Nytt i pkt. **3.2.2 Lønssamtale** er at det skal gjennomføres lønssamtale dersom en arbeidstaker ber om det.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Dette er et nytt punkt. Bestemmelsen må sees i sammenheng med punkt V, litra a) i meklingsforslaget (gjengis her i fulltekst):

a) *Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver*

Partene viser til HTA kapitel 3, nytt punkt 3.2, 3.2.1 og nytt punkt 3.3.

Lønnsystemet bygger på at det skal være en naturlig sammenheng mellom den enkelte arbeidstakers utdanningsnivå, real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som realkompetanse, blant annet gjennom tildelte oppgaver/arbeidsområder.

Arbeidsgiver har ansvaret for kompetansekartlegging i egen virksomhet. Kartleggingen i den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet skal være gjennomført senest 1.4.2009.

Etter en vurdering av arbeidstakernes kompetanse, tar lokale parter i løpet av tariffperioden opp forhandlinger om endret lønn og/eller bruk av avansementsstilling/stillingsbenevnelse. (Jf vedlegg 1 til HTA Stillingskoder med hovedbenevnelser og rapporterings-/avansementsbenevnelser).

Partene tilrår at det lokalt kan tas utgangspunkt i lønnsrelasjon etter 10 års ansiennitet mellom minstelønn for høyskoleutdannede og minstelønn knyttet til høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning (om lag kr 20.000) som en veiledende norm for lønnstillegg etter 1 års relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Dersom en stillings arbeids- og ansvarsområde er endret som følge av at arbeidstaker plassert i kapittel 4 har fullført kompetansegivende etter- og videreutdanning, kan forhandlinger opptas i henhold til pkt. 4.A.2.

HTA kapittel 3, pkt. 3.3 og ovennevnte pkt V litra a) kan også knyttes opp mot at det nå er innført avansementstillinger, såkalte romertall-I stillinger som rapporteringsbenevnelser til stillingskodene i kapittel 4.

Disse endringene innebærer klare føringer om at det skal kunne gis lønnstillegg for kompetanseutvikling. Gjennom lønnspolitiske drøftinger vil det være opp til de lokale parter å konkretisere nærmere *hvordan* og *hvor mye*, jfr. protokollpunkt a). Det vises dog til partenes tilråding om veiledende norm for slike lønnstillegg - litra a), 4. ledd.

Fristen for kompetansekartlegging (1.4.2009) er ikke til hinder for at de lokale parter, dersom det er hensiktsmessig, kan gi lønnstillegg for relevant etter- og videreutdanning og/eller vurdert realkompetanse ved forhandlingene i henhold til pkt. 4.A.1 pr. 1.5.2008 eller – hvis grunnlaget er til stede - benytte bestemmelsene i pkt. 4.A.2.

3.4 Ledere

3.4.1 Lederavlønning - toppledere

Forhandlingsbestemmelsen 3.4.1 for toppledere er nå todelt. Lønn til rådmann og assisterende rådmann/-menn skal fastsettes av kommunen uten forhandlinger med organisasjonene. Toppleder kan la seg bistå av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand.

Det er ingen endring i selve forhandlingsbestemmelsen for rådmannens topplergruppe – men det er inntatt en merknad som presiserer at rådmannens topplergruppe omfatter ledere som kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere med andre betegnelser, på tilsvarende nivå. Kommunene bør ta en gjennomgang og vurdere om eget omfang av ledere i 3.4.1 er i samsvar med bestemmelsen.

3.4.2. Andre ledere - avlønning

Bestemmelsen er endret slik at det nå er lederfullmaktenes omfang – et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar – som er avgjørende for om en leder skal omfattes av bestemmelsen. Tidligere forutsetning om at leder måtte rapportere til overordnet i 3.4.1, er utgått.

Det gjøres oppmerksom på at det i henhold til pkt. 3.4.0 nr. 3 fortsatt skal avtales lokalt hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2. Ved uenighet avgjør kommunen. De sentrale parter vil anbefale kommunene å gjennomføre en åpen prosess med berørte tillitsvalgte der omfang av delegert myndighet for aktuelle ledere fremlegges som del av drøftingsgrunnlaget.

Dersom overføring av ledere fra kapittel 4 til kapittel 3.4.2 iverksettes fra 1.5.2008, skal det gis sentralt generelt tillegg på 2,5 % av grunnlønn pr. 30.4.2008 før lederne deretter omfattes av forhandlingsbestemmelsene i kapittel 3. Stillingskoden endres ved å bytte ut første siffer med et 9-tall.

Ved de årlige forhandlingene i henhold til pkt. 3.4.2, kan partene lokalt avtale at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Det er også tatt inn en ny presisering at partene ved behov kan oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lokale forhandlingene. Det er ikke ankeadgang på slike tilleggsforhandlinger.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.A.1 Lokale forhandlinger pr. 1.5.2008

Det er avsatt 1,6 % pr. 1.5.2008 til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.A.1. De lokale forhandlingene pr. 1.5.2008 er omtalt i meklingsmannens forslag.

Det vises til pkt. I, litra a) hvoretter:

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft. De lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og motivere arbeidstakere på alle nivåer og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevede tiltak som er gunstig med sikte på likelønn mellom kjønnene.

Det vises videre til pkt. V, litra e) for særlige forhold knyttet til undervisningspersonalet:

En overordnet målsetting ved gjennomføring av årets hovedtariffoppgjør er at gode lokale prosesser skal bygge gjensidig tillit og likeverdighet mellom partene og legge et godt grunnlag for de lokale forhandlingene.

Det forutsettes at partene lokalt vurderer lønsmessige tiltak og gir disse en innretning som kan møte lokale utfordringer i grunnutdanningen. For å stimulere til bedre læringsmiljø, relevant kompetansebygging og styrking av resultatene i skolen, skal partene ved årets lokale forhandlinger med grunnlag i HTA kap. 3, pkt. 3.2 og 3.2.1, og eventuelt i tillegg til eksisterende lønnspolitiske planer og kriterier, prioritere:

- lønnstillegg til lærere som tar ansvar for faglige og administrative oppgaver knyttet til utvikling av læringsmiljøet, kompetansebygging og kvalitetsheving gjennom faglig samordnings- og veiledningsarbeid, metodisk og faglig utvikling av læringsopplegg, teambygging/faglig nettverk, koordinering, mentorordninger m.m.*
- lønnstillegg til arbeidslag/team/grupper for elevrettet arbeid. Partene skal tilstrebe enighet om kriterier for slike tillegg.*

Ved eventuell bruk av rapporterings-/avansementsbenevnelser knyttet til første strekpunkt ovenfor, vises det til pkt. a) Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver og til vedlegg 1 til HTA Stillingskoder med hovedbenevnelser og rapporteringsbenevnelser. Bruk av avansementsbenevnelser vil ikke være en del av ankegrunnlaget i 4.A.1-forhandlingene.

Anke

De sentrale partene har avtalt at frist for å anke eventuelle brudd ved forhandlingene er **1.11.2008**. De lokale parter må finne en hensiktsmessig fremdrift (herunder nødvendig tid til forarbeide, jf. pkt. 3.2.1) og dato for slutføring av forhandlingene i samsvar med dette. Det presiseres at fristen for å anke eventuelle brudd **må holdes**.

Spesielt for 4.A.1 forhandlinger i 2008 og ny minstelønn i 2009

I forbindelse med at det ble oppnådd enighet mellom KS og Unio ved avslutning av konflikten, ble følgende avtalt med alle forhandlings-sammenslutningene: "Lokale lønnstillegg gitt ved lokale forhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.A.1 pr. 1.5.2008 skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn pr. 1.5.2009 (avtalt pr. 1.5.2008) for berørte arbeidstakere."

I henhold til meklingsforslagets pkt. II Økonomi pr. 1.5.2009, er det for 2009 allerede avtalt et generelt tillegg på 3,1 %, dog minst kr. 9000 samt at alle minstelønnsatsene er endret. Minstelønnsatsene pr. 1.5.2009 er

regulert med det generelle tillegg. I tillegg er det i varierende grad foretatt ytterligere endringer, særlig i kapittel 4C.

For å sikre at lokale tillegg pr. 1.5.2008 virkelig kommer i tillegg til ny minstelønn pr. 1.5.2009, kan følgende praksis følges:

For arbeidstakere med stilling i HTA kapittel 4 gjøres to lønnsberegninger. Den som faller best ut for arbeidstaker skal iverksettes.

Enten:

- I Minstelønnsats pr. 1.5.2009 (ihh. til ansiennitet og stillingsgruppe) + lokalt lønnstillegg fra 4.A.1-forhandlinger pr. 1.5.2008 = ny grunnlønn 1.5.2009.

Eller:

- II Den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2009 + generelt tillegg på 3,1 % av denne grunnlønn, dog minst kr. 9000 = ny grunnlønn 1.5.2009.

Nedenfor følger tre eksempler på slik lønnsberegning. Riktig grunnlønn pr. 1.5.2009 er **gråskravert**.

Eksempel 1:

7517 Fagarbeider, 12 års ansiennitet.

Grunnlønn pr. 30.4.09: 316 000,- (hvorav kr. 10 000,- gitt i 4.A.1-forh. i 2008)

- I 316 500 (minstelønn 1.5.09) + 10.000 (4.A.1-tillegg 2008)
Grunnlønn pr. 1.5.09 = 326 500,-

- II 316 000 (grunnlønn) x 3,1 % (generelt tillegg) = 9796,-
-> kr. 325 796,-

Eksempel 2:

6709 Førskolelærer, 12 års ansiennitet.

Grunnlønn pr. 30.4.09: 370 000,- (hvorav kr. 10 000,- gitt i 4.A.1-forh. i 2008)

- I 353 700 (minstelønn 1.5.09) + 10.000,- (4.A.1-tillegg 2008)
-> 363 700

- II 370 000,- (grunnlønn) x 3,1 % (generelt tillegg) = 11.470,-
Grunnlønn pr. 1.5.09 = 381 470,-

Eksempel 3:

7966 Lektor (m/tilleggsutd), 20 års ansiennitet.

Grunnlønn pr. 30.4.09: 484 000 (hvorav kr. 10 000 gitt i 4.A.1-forh. i 2008)

I 492 200 (minstelønn 1.5.09) + 10 000 (4.A.1-tillegg 2008)
Grunnlønn pr. 1.5.2009 = 502 200,-

II 484 000 (grunnlønn) x 3,1 % (generelt tillegg) = 15.004,-
-> kr. 499 004,-

Innledende merknader til kapittel 4B

I merknad nr. 5 har første punktum nå fått følgende ordlyd: "*Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede.*" Det er nå foretatt en tydeligere avgrensning av hvilke ledere som omfattes av bestemmelsen.

Med "Vesentlige arbeidsgiverfunksjoner" legges til grunn at leder utøver styringsrett innenfor sitt fullmaktsområde. Det er imidlertid klart at omfang av lederfullmakter for at å falle inn under bestemmelsen i merknad nr. 5, vil være mindre enn for ledere i kap. 3.4.2. En leder i kap 4 B kan eksempelvis ha økonomi- og/eller budsjett- og/eller personalansvar – i motsetning til en leder i kap 3.4.2 som innehar et selvstendig delegert ansvar innenfor alle tre fullmaktsområdene.

Avgrensning

Rektorer ved musikk- og kulturskoler i de tilfeller lærerne får sin lønn beregnet etter minstelønnsnivåene i kapittel 4 C, er ikke omfattet av sikringsbestemmelsen.

Fagledere omfattes heller ikke av bestemmelsen. Lønnsfastsettelse for fagleder kan ikke være lavere enn minstelønnssetningene gjeldende for det kompetansekrav som stilles til stillingen.

Nye stillingskoder/avansementstillinger i kapittel 4

Rapporteringsbenevnelse; avansementstillinger – romertall I

Av vedlegg 1 til HTA følger at det er inntatt avansementsstillinger, såkalte romertall-I stillinger som rapporteringsbenevnelse til stillingskodene i kapittel 4 (4B og 4C). Selv om dette i HTA kun er inntatt for stillingskodens hovedbenevnelse, er det ikke til hinder for at også øvrige rapporteringsbenevnelse kan tilknyttes romertall I som avansementstilling.

Rapportering til PAI

Oppstillingen i vedlegg 1 til HTA - Stillingskoder med rapporteringsbenevnelser i kap 4 B er redaksjonelt endret ved at hovedbenevnelsen ikke lenger står som rapporteringsbenevnelse. For ordens skyld presiseres at det er full anledning å innrapportere til PAI på hovedbenevnelse. Benyttes avansementstillinger, skal disse innrapporteres med et romertall-I etter stillingsbenevnelsen (eks. 7962 Adjunkt I).

De sentrale parter vil understreke at en mer standardisert innrapportering til PAI på hovedbenevnelse eller de angitte rapporteringsbenevnelser vil kvalitetsforbedre statistikkgrunnlaget.

Nye stillingskoder i kap. 4B

Minstelønn; stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning

- 7713 Klinisk vernepleier
- 7714 Klinisk spesialist i sykepleie

Minstelønn; stillinger med krav om høyskoleutdanning

- 7715 Kostøkonom
- 7293 Maskinist

Minstelønn; fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger

- 7517 Fagarbeider med spesialutdanning (rapporteringsbenevnelse)

Lærlinger har nå fått en egen stillingskode: 7666 Lærling.

Kommunene oppfordres til å sørge for at det innrapporteres til PAI på stillingskode 7666. Det er viktig for framtidig statistikkgrunnlag, bl.a. for å følge lærlingomfang i sektoren.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

Det er fortsatt slik at arbeidstakere med høyere akademisk utdanning har sine lønnsvilkår fastsatt etter bestemmelsene i kapittel 5. Som tidligere forhandles altså medlemmene av Akademikerne kommune, med unntak for undervisningsstillinger, etter bestemmelsene i kapittel 5.

Ny merknad til stillingskodene 8451 Leder og 8530 Rådgiver betyr at bruk av disse kodene etter 1. mai 2008 som hovedregel forutsetter at arbeidstakerne har høyere akademisk utdanning eller utdanningslengde tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5. Unntak fra hovedregel må saklig begrunnes. Bestemmelsen får ikke konsekvenser for arbeidstakere som allerede er innplassert i kodene.

Arbeidstakere i stillingskode 8293 Maskinist pr. 30. 4.2008 kan velge å forbli i kapittel 5 selv om stillingskoden er overført til kapittel 4. Det er lagt til rette for fortsatt innrapportering til PAI på stillingskode 8293, selv om koden er utgått fra HTA. For øvrig vises til protokoll inngått mellom KS og Det norske maskinistforbund der partene er enige om å kartlegge konsekvenser av den avtalemessige tilknytningen for maskinister. Fram til arbeidet er slutført, skal maskinister med høyskoleutdanning eller tilsvarende innplasseres i stillingskode 7293 Maskinist med minstelønn for "Stillinger med krav om høyskoleutdanning".

Lønn, rekruttering, kvalitet og omdømme

I forbindelse med avslutning av konflikten med Unio, ble KS og Unio (med tilslutning fra LO Kommune) enige om en tilleggsprotokoll til meklingsmannens forslag.. Protokollen var en del av avstemningsgrunnlaget for KS medlemmer i uravstemningen. Punkt I gjengis her i fulltekst.

I Lønn, rekruttering, kvalitet og omdømme

Unio og KS er enig om viktigheten av at kommunesektoren leverer gode tjenester innenfor bl.a. de viktige tjenesteområdene barnehage, utdanning, kultur og helse.

KS og Unio er enig om behovet for et godt lønnsnivå og en positiv lønnsutvikling for utdanningsgruppene i kommunesektoren som vil bidra til å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere, styrke tjenestenes kvalitet og omdømme og bidra til å nå kommunesektorens viktige velferdsoppdrag. Det er avgjørende at medarbeiderne har den kompetansen som trengs for å nå disse målene og at organisasjonen evner å gjøre bruk av og utvikle medarbeidernes kompetanse på en optimal måte.

Forventningene og utfordringene til kommunene og fylkeskommunene er store og krever at kommunen utvikler og tilbyr tilpassede tjenester med høy faglig kvalitet.

Kompetente medarbeidere og god ledelse er kjernen for å skape god kommunal velferd og gode tjenester.

Likelønnskomisjonen påpeker viktige utfordringer bl.a. for kommunesektoren i forhold til likelønn for de kvinnedominerte utdanningsgruppene. Lønnsnivå og lønnsutvikling må bygge opp under likelønnskomisjonens prinsipper om likelønn, både gjennom sentrale og lokale forhandlinger. Det vil også være et viktig bidrag å prioritere de kvinnedominerte utdanningsgruppene lønsmessig for å styrke kommunesektorens omdømme og bedre rekrutteringen.

Partsammensatte utvalg i perioden

Det er avtalt å nedsette følgende partsammensatte utvalg / arbeidsgrupper:
(med en kortfattet omtale av mandat)

Særavtale for konkurransutsatte bedrifter

Utarbeide lønns – og stillingsbestemmelser for bedriftene som omfattes.

Pensjon

Utrede offentlig tjenstepensjon og uavklarte spørsmål om AFP, organisering og finansiering, til mellomoppgjøret 2009.

Avtalestruktur og lønns- og forhandlingssystemet i kommunal sektor

Evaluerer avtalestruktur og lønns- og forhandlingssystemet i kommunal sektor, også i et likelønnsperspektiv.

Lønnsutvikling for utdanningsgruppene

Følge lønnsutviklingen for utdanningsgruppene i kommunesektoren. Vurderingene skal være en del av grunnlaget for eventuelle lønsmessige tiltak i 2009 og i 2010.

Deltid

Evaluerer erfaringene med virkemidlene for å redusere uønsket deltid, foreslå hensiktsmessige virkemidler, se på bemanning/dekning av kompetanse i helger og kartlegge det reelle omfanget av uønsket deltid.

Ytelser etter dødsfall – Erstatning ved yrkessykdom

Foreta nødvendige tilpasninger av fellesbest. §§ 10 og 11 i forhold til varslede endringer i lov om folketrygd og lov om yrkesskadeerstatning.

Musikk- og kulturskolen

Kartlegge og se på konsekvensene av at musikk- og kulturskolene er avtalemessig knyttet til særskilte bestemmelser for undervisningspersonalet i grunnsopplæringen.

Maskinister

Kartlegge og se på konsekvensene av den avtalemessige tilknytningen for maskinister.

Per Kristian Sundnes
forhandlingsleder

Hege Mygland
rådgiver