A-rundskriv nr.:	3-2022
Dokument nr.:	22/00162-10
Arkivkode:	0
Dato:	01.06.2022
Saksbehandler:	KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

Tariffrevisjonen pr. 1. mai 2022 - Meklerens forslag på uravstemning blant KS´ medlemmer

MEKLINGSLØSNING

Etter 13 timers mekling på overtid med alle forhandlingssammenslutningene, la mekleren kl. 13.00 den 24. mai 2022 fram forslag til løsning ved tariffrevisjonen 2022.

KS og alle forhandlingssammenslutningene, LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne Kommune anbefalte det fremlagte forslaget, og resultatet sendes med dette til uravstemning.

Skolenes Landsforbund har meldt plassfratredelse og er i streik fra 8.6.2022. Norsk Lektorlag har meldt plassoppsigelse og varslet at de senere vil komme tilbake med plassfratredelse (navneliste over streikende). Vi har p.t. ikke fått tilsvarende meldinger fra Utdanningsforbundet. På ks.no vil det fortløpende orienteres om situasjonen for disse tre organisasjonene.

HOVEDTARIFFAVTALEN VEDTAS VED URAVSTEMNING

Alle kommuner og fylkeskommuner, samt bedriftene som omfattes av Hovedtariffavtalen, deltar i uravstemningen ved å stemme ja eller nei til meklerens forslag. Den 3. juni 2022 vil alle stemmeberettigede få tilsendt lenke til uravstemningen på e-post. E-posten vil bli sendt til postmottak. KS anmoder alle om å svare på uravstemningen så snart som mulig og **innen fristen som er 21. juni.**

FORHANDLINGS- OG MEKLINGSFORLØP

Forhandlingene ble åpnet den 6. april 2022. Det ble gjennomført flere forhandlingsmøter før forhandlingsbrudd den 29. april 2022. Riksmekleren åpnet meklingen 2. mai 2022 og nedla forbud mot arbeidskamp. Samme dag leverte forhandlingssammenslutningene plassoppsigelse. Fristen var midnatt den 23. mai 2022, men det anbefalte meklingsforslaget var klart først etter 13 timer mekling på overtid.

HVORDAN SVARER MEKLINGSLØSNINGEN PÅ KOMMUNESEKTORENS PRIORITERINGER?

Alle fylkeskommunene og 76 prosent av kommunene har behandlet innspill til tariffoppgjøret politisk. Årets debatthefte hadde tre spørsmål om kommunenes behov for økonomisk innretning ved tariffoppgjør. Gjennomgående var tilbakemeldingene at det skulle gis sentrale lønnstillegg til alle og gjøres tariffendringer som prioriterte turnusstillinger og rekrutteringsbehov i sektoren.

Den økonomiske rammen skulle ta hensyn til både kommune-økonomien, situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv og ivareta kommunesektorens rekrutteringsbehov.

KS vurderer at meklingsforslaget så godt som mulig balanserer vårt mandat og posisjoner opp mot partenes ulike krav. Resultatet er i tråd med frontfagsmodellen som norm for lønnsdannelsen over tid. De siste fem årene har lønnsveksten i kommunesektoren vært 0,3 prosentpoeng lavere enn både industrien og staten. Det er bak-grunnen for at KS i år bidro til en løsning som ligger noe høyere enn anslaget i frontfaget. Oppgjøret har en økonomisk ramme beregnet til på 3,84 prosent. Det er i 2022 gitt sentralt lønnstillegg til alle ansatte på mellom 12.000 og 16.800 kroner, avhengig av utdanningsnivå og ansiennitet.

Andre elementer i meklingsløsningen er blant annet høyere start-lønn for nyutdannede arbeidstakere, bedre lønnsrettigheter ved relevant videreutdanning og all arbeidserfaring vil inngå i lønns-ansienniteten. Fra 1. januar 2023 gis økt godtgjøring for

turnusarbeid samt et ekstra kronetillegg på mellom 4.500 og 7.000 kroner til utvalgte stillingsgrupper med lang ansiennitet, i hovedsak lærere.

Bedre løsninger for kvelds- og helgearbeid for sykepleiere, helsefagarbeidere og andre som jobber turnus vil bidra til å mobilisere, rekruttere og beholde ansatte i helse- og omsorgssektoren i kommunene. Et viktig mål i dette oppgjøret har nettopp vært at kommunene skal kunne rekruttere, mobilisere og beholde ansatte, og fortsette å tilby innbyggerne tjenester med høy kvalitet.

ÅRSLØNNSVEKSTRAMMEN 2021 - 2022

Den beregnede årslønnsvekstrammen for 2021-2022 er slik:

Kap. 4-stillinger	Kommuner og fylkeskommuner	Kommuner	Fylkeskommuner
Overheng til 2022	1,7 %[1]	1,7 %	1,7 %
Anslag glidning i 2022	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Sentrale tillegg per 1.5.2020	1,94 %	1,95 %	1,82 %
Anslag årslønnsvekst 2021 til 2022	**3,84 %**	**3,85 %**	**3,72 %**
Anslag overheng til 2023	**1,0 %**	**1,0 %**	**0,9 %**

SENTRALE TILLEGG PR. 1.5.2022

Det gis sentrale lønnstillegg mellom kr 12.000 og kr 16.800 avhengig av ansiennitet og stillingsgruppe. De fleste ansatte med under 4 års ansiennitet får ytterligere lønnstillegg mellom kr 3.500 og kr 21.200.

Ledere i kapittel 4 gis et lønnstillegg på 2,6 prosent og helt frikjøpte tillitsvalgte skal fra 1.5.2022 ha minst kr 476.000 i årslønn.

[1] I 2021 førte streik til at Unio-medlemmer fikk utbetalt ny lønn senere enn øvrige ansatte. Forhandlingsøkonomisk påvirket det overhenget til 2022. Det ble i denne meklingen tatt høyde for å motvirke en slik effekt. Det er i beregningene derfor lagt til grunn et overheng på 1,7 prosent og ikke 1,8 prosent.

ENDRINGER I GARANTILØNNSTABELLEN OG YTTERLIGERE TILLEGG PER 1.5.2022 PÅ DE LAVESTE ANSIENNITETSTRINNENE

De laveste ansiennitetstrinnene er erstattet med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års lønnsansiennitet. Dette gjelder for alle stillingsgrupper unntatt «Stillinger uten særskilt krav til utdanning». Endringen har sammenheng med bedre bestemmelser for lønnsansiennitet. Med godskriving av all tidligere privat og offentlig tjeneste vil få arbeidstakere tiltre stilling etter 30.4.2022 med kortere lønnsansiennitet enn 4 år. Det lå derfor til rette for en vesentlig økning på garantilønnsnivåene på 0 og 2 år. For arbeidstakerne som er ansatt per 30.4.2022 og som har mindre enn 4 års lønnsansiennitet, betyr endret lønnsnivå at disse får et ytterligere lønnstillegg.

IKKE LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAP. 4.2.1

Det var ikke rom for å avsette midler til lokale lønnsforhandlinger i kapittel 4 i 2022. Lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3 og 5 holdes på vanlig måte.

ØKONOMI 2023

Økte godtgjøringssatser for særskilt arbeidstid gis fra 1.1.2023. Det samme gjelder eget lønnstillegg til arbeidstakere med minst 16 års ansiennitet i stillingsgruppene «Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning», «Lektor og Stillinger med krav om mastergrad» og «Lektor med tilleggsutdanning».

ÅRSLØNNSVEKSTRAMMEN 2022 – 2023

Årslønnsvekstramme 2022-2023	**Kapittel 4**
Anslag overheng til 2023	1,0 %
Anslag glidning i 2023	0,2 %
Sentrale tillegg per 1.1.2023	0,1 %
Økte satser for kveld/natt og lør/søn	0,4 %
Anslag årslønnsvekst 2022-2023	**1,7 %**

Merk at reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår fortsatt legger opp til at det skal gjennomføres mellomoppgjør i 2023.

ENKELTELEMENTER I MEKLERENS FORSLAG

Dette rundskrivet gir ikke uttømmende informasjon om detaljene i forhandlingsløsningen. Rundskrivet omhandler de viktigste endringene og må også leses i sammenheng med det samlede meklingsforslaget som er vedlagt. En mer utfyllende beskrivelse av hvordan lønns- og tariffendringene skal iverksettes, kommer i eget rundskriv som sendes ut i slutten av juni.

Lørdags- og søndagstillegg (HTA kap. 1, pkt. 5.2)

Fra og med 1.1. 2023 endres bestemmelsen og vil være lik for alle arbeidstakere. Ny regulering består av en minstesats på 22 % av timelønn (likevel ikke lavere enn kr 70 per arbeidede time), og gir en betydelig økning av godtgjørelsen for lørdags- og søndagsarbeid.

Kvelds- og nattillegg (HTA kap. 1, pkt. 5.2)

Fra og med 1.1 2023 splittes kvelds- og nattillegget for arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner, ved at tillegget for nattarbeid (mellom kl. 21.00 og 06.00) endres fra kr 56 per arbeidede time til minst 25 % av timelønn (likevel ikke lavere enn kr 70) per arbeidede time. Endringene gir en betydelig økning av tillegget.

Kvelds- og nattillegget for andre arbeidstakere splittes ikke, men heves fra kr 28 til kr 32 per arbeidede time.

Amming (HTA kap. 1, pkt. 8.3.4)

Bestemmelsen endres slik at det som hovedregel kun gis fri *med lønn* i barnets første leveår. Arbeidstaker har rett til permisjon for å amme, også utover dette, jf. aml. § 12-8. Dersom det foreligger særskilte behov hos barnet gis det fri med lønn også utover barnets første leveår.

Lønnsansiennitet (HTA kap. 1, pkt. 12.1.1)

Bestemmelsen er endret slik at alle arbeidstakere får medregnet all privat tjeneste ved tilsetting. Dette gjelder kun for *nye* tilsettinger etter 30.4.2022.

Endringen vil føre til at mange nye ansatte vil få en høyere ansiennitet og dermed høyere startlønn.

Det er også avtalt at det, som en midlertidig ordning, og etter drøfting med berørte tillitsvalgte, kan gis tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer. Det vil da være mulig for kommunene/fylkeskommunene/bedriftene å fastsette en høy lønnsansiennitet, med tilhørende høyere startlønn, uten at dette skaper utilsiktede lønnsrelasjoner på sikt.

Hovedtariffavtalen kap. 4.0 Innledende merknader

Bestemmelsen har fått et nytt og viktig punkt. Arbeidstaker som har fullført relevant videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver, og i tråd med kommunens/fylkeskommunens kompetanseutviklingsplan, får rett til opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

INFORMASJONSKONFERANSE

Den 9. juni 2022 vil det bli arrangert en digital informasjonskonferanse om iverksetting av hovedtariffoppgjøret 2022. KS vil etter svarfristens utløp, gjennom www.ks.no og eget B-rundskriv (iverksettings-rundskriv), informere nærmere om resultatet av uravstemningen og om iverksetting av resultatet.

AVSTEMNINGSREGLER

Vi avslutter med å minne om reglene for uravstemning i KS tariffområde. De er fastsatt i Vedtektene for Arbeidsgivervirksomhet i KS, § 5 Avstemning, hvor det heter:

1. *Hovedtariffavtale og Hovedavtale skal være gjenstand for uravstemning blant medlemmer som omfattes av avtalene.*

3. *Ved uravstemning anses en tariffavtale som vedtatt når 1/3 av de avgitte stemmer fra medlemmene, og som representerer minst halvparten av arbeidstakerne hos medlemmene som avgis stemmer, svarer JA til det anbefalte forhandlingsfors*lag. *Antall arbeidstakere i fast stilling pr. 1. januar i avstemningsåret legges til grunn.*

Uravstemning hos medlemmene betyr at dersom det nødvendige antall stemmer *ja*, vil meklingsløsningen være gjeldende tariffavtale for KS´ tariffområde fra 1.5.2022. Dette forutsetter at den enkelte arbeidstakerorganisasjon også har akseptert resultatet. Dersom det ikke er et nødvendig antall KS-medlemmer som stemmer JA, vil det foreliggende meklingsforslaget som helhet være forkastet fra arbeidsgiversiden, og hele KS' tariffområde kan være gjenstand for arbeidskamp.

Tor Arne Gangsø
Arbeidslivsdirektør

Hege Mygland
Avdelingsdirektør

Vedlegg:

- Meklerens forslag
  (merk at Meklerens forslag i sak 2022-032 mellom KS og Unio er likelydende med meklingsforslaget i dette vedlegget, bortsett fra at reforhandlingsklausulen i pkt IV bokstav n) ikke er med)

MEKLERENS FORSLAG

I sakene 2022-030, 2022-031 og 2022-033 mellom

LO KOMMUNE (Sak 2022-030)
YS KOMMUNE (Sak 2022-031)
AKADEMIKERNE KOMMUNE (Sak 2022-033)

på den ene side

og

KS KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2022 –
Hovedtariffoppgjøret

I ØKONOMI PR. 1. MAI 2022

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.5.2022

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2022 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2022						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utd-	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	14 700	14 700	14 700	14 700	14 700	14 700	14 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	14 800	14 800	14 800	14 800	14 800	15 800	16 800
	Adjunkt med tilleggsutd. og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500
	Lektor med tilleggsutdanning	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100

Stillingsgrupper		Ytterligere lønnstillegg per 1.5.2022	
		Ans. 0 år	Ans. 2 år
Gruppe 1	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	11 000	3 500
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	10 700	3 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	20 900	10 200
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	21 200	10 400
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	15 000	5 000
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	15 500	5 700
	Lektor med tilleggsutdanning	16 100	5 700

B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2022

Stillingsgrupper			Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2022						
			Garanti- lønn	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	324 900	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		331 400	334 200	337 200	345 300	391 600	431 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	389 000			4 200	11 400	43 800	11 900
		Laveste årslønn				393 200	404 600	448 400	460 300
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	411 000			4 200	11 400	41 800	13 000
		Laveste årslønn				415 200	426 600	468 400	481 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	459 100			10 200	10 200	50 400	8 000
		Laveste årslønn				469 300	479 500	529 900	537 900
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	500 100			10 300	20 200	22 300	13 000
		Laveste årslønn				510 400	530 600	552 900	565 900
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	535 000			5 100	12 400	19 700	40 500
		Laveste årslønn				540 100	552 500	572 200	612 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	563 800			5 500	5 200	31 200	55 900
		Laveste årslønn				569 300	574 500	605 700	661 600
	Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ans.	582 300			5 500	8 000	29 200	66 000
		Laveste årslønn				587 800	595 800	625 000	691 000

Med virkning fra 1.5.2022 erstattes de laveste ansiennitetstrinnene med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års ansiennitet. Dette gjelder for alle stillingsgrupper, unntatt stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav til utdanning».

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2022

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2022. Virkningsdato er 1.5.2022.

D. HTA kapittel 3 pkt. 3.5

Med virkning fra 1.5.2022 heves minimumsavlønning av frikjøpt tillitsvalgt med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr 476 000,-.

II ØKONOMI 2023

A. Med virkning fra 1.1.2023 økes og endres godtgjøring for særskilt arbeidstid, jf. HTA kapittel 1 pkt. 5.2 og 5.4 slik det framgår av pkt. III B.

B. Med virkning fra 1.1.2023 gis følgende generelle tillegg til arbeidstakere med 16 års ansiennitet eller mer i følgende stillingsgrupper:
   - Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning: kr 4500,-.
   - Lektor og Stillinger med krav om mastergrad: kr 6000,-.
   - Lektor med tilleggsutdanning; kr 7000,-.

   Garantilønn økes tilsvarende fra samme dato.

III HOVEDTARIFFAVTALEN 1.5.2022-30.4.2024

A. Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

6.1 Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2022 til 30.4.20~~22~~***24.***

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

6.2 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 ***i 2022*** for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i ***20***~~21~~***23*** er også en del av grunnlaget.

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 1.5.20~~21~~***23***.

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

B. Endringer i HTA kapittel 1, 3 og 4 samt vedlegg 1 og 3

Endringer fremkommer i ***fet kursiv*** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

HTA kapittel 1

2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie

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

4.2.5 Kulturskole Nytt punkt

Ansatte i kulturskole har et ordinært brutto årsverk på 1950 timer. Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en planfestet arbeidstid på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg Fra 1.1.2023 gjelder følgende:

~~5.2.1 Arbeidstaker som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler Fra 1.10.2020 gjelder følgende: For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 53,- 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 ***minst 22 %. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time.***

Fra 1.1.2023 utgår tabellen

~~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 Kvelds- og nattillegg Fra 1.1.2023 gjelder følgende:

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 på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. ~~06.00~~ ***21.00.***

For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 25 % per arbeidet time. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time.

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,-~~ ***32,-***

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 1.1.2023 gjelder følgende:

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr ~~28,-~~ ***32,-*** pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

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.

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn ***i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.***

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:
All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten. Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

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.~~

HTA kapittel 3

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker~~en~~.
~~Møtetidspunkt for 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. ***For arbeidstaker som har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen.***

Møtetidspunkt for lønnsutviklingssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.2.3 Seniorpoliti*kk*~~ske tiltak~~

Partene ~~Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten~~ skal ***drøfte og*** utvikle ***en seniorpolitikk*** ~~virkemidler~~ for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. ***Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.***
~~Slike~~ ***Andre*** virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver ~~drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og~~ orienterer ***tillitsvalgte*** om inngåtte avtaler.

3.4.1 Lederavlønning – toppledere

Endring pkt. A-C grunnet ny kommunelov

Lønn til følgende toppledere fastsettes av kommunen/fylkeskommunen/ bedriften:

A Kommune/fylkeskommune
~~Administrasjonssjef/Rådmann~~ ***Kommunedirektør/øverste administrative leder***
~~Assisterende administrasjonssjef/Assisterende rådmann~~

B Bedrift
Administrerende direktør (tilsvarende)/***daglig leder***
~~Generalsekretær~~

Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.
Dersom partene ikke er enige om annet, fastsettes lønn til følgende ledere etter forhandlinger:

C Kommune/fylkeskommune
~~Rådmannens~~ ***Kommunedirektørens*** (tilsvarende) toppledergruppe*
Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

** Med «~~rådmannens~~ **kommunedirektørens** toppledergruppe» forstås **assisterende kommunedirektør,** kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå.*

HTA kapittel 4

4.0 Innledende merknader Nytt punkt 5

5. Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader

Stillingskode 7960 Lærer uten godkjent utdanning endres til 7960 Undervisningsstilling uten godkjent utdanning.
Stillingskode 7076 Hjelpepleier endres til 7076 Helsefagarbeider/Hjelpepleier.

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp: Endret kulepunkt 4

- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder ***hvordan lønnsfastsettelsen for*** ~~forholdet til de~~ uorganiserte ***skal skje.***

Gjennomføring av forhandlinger etter kapittel 4 punkt 4.2.1
Endret kulepunkt 5

- Tilbudet skal omfatte **den samlede lønnsendringen for** ~~eventuelle tilbud til~~ uorganiserte, angitt på stillingskategori.

IV TIL PROTOKOLL

a) 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. For å nå målsettingen om en heltidskultur oppfordrer de sentrale parter til at det utarbeides en strategi for arbeidet med heltidskultur. Strategien utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte.

Partene sentralt skal på bakgrunn av ny innsikt (fra Tørn-prosjektet, kommende FoU om kostnader ved heltid og annen kunnskap), i løpet av høsten 2022 starte arbeidet for å vurdere behovet for å endre enkelte bestemmelser i HTA. Dette for å bidra til målet om en heltidskultur. På bakgrunn av ny kunnskap skal partene revidere «Veileder for utvikling av lokale retningslinjer».

b) Rekruttering

Som en midlertidig ordning kan det, etter drøfting med berørte tillitsvalgte, gis tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer.

c) Partssammensatt utvalg – sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Det nedsettes et partssammensatt utvalg om sentrale lønns- og stillingsbestemmelser i KS-området. Partene skal blant annet vurdere om tariffavtalens bestemmelser i praksis godt nok legger til rette for bruk av lønn som virkemiddel blant annet for å rekruttere og beholde kompetanse.
Utvalget kan initiere relevante kartlegginger, f.eks. for å få oversikt over bruk av lønn og ulike lønnstiltak for å rekruttere og beholde kompetanse, samt virkningene av disse.

Utvalget avslutter arbeidet så raskt som mulig, men senest innen 31. januar 2024.

d) Partssammensatt utvalg – Reisetid/vakt på vaktrom

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal vurdere behovet for endringer i avtaleverket knyttet til reisetid og vakt på vaktrom samt avklaring av kompensasjon for dette. Utvalget skal kartlegge praktiseringen av HTA kapittel 1 § 4 punkt 4.7 og HTA kapittel 1 § 4 punkt 4.3.1 vakt på vaktrom.

Utvalget leverer rapport innen 31. januar 2024.

e) Partsarbeid – hjemmekontor

Det igangsettes i løpet av høsten 2022 et partsarbeid som skal avklare hva slags behov det er for felles retningslinjer, særskilt regulering eller lignende i forbindelse med hjemmekontor. Partene bør blant annet avklare forhold rundt forsikring, personvern, og følgene av endringene i hjemmekontorforskriften.
Det lages en oppsummering av arbeidet innen 1. desember 2022 (eventuelt en foreløpig oppsummering).

f) Partssammensatt utvalg – HTA vedlegg 1

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal gjennomgå HTA vedlegg 1. Utvalget skal vurdere stillingskoder, hovedbenevnelser, rapporteringsbenevnelser og merknader på bakgrunn av krav til stillingene, arbeidstakernes kompetanse, endringer i utdanningsløp og nye utdanningskrav, samt arbeidsgivers behov. Krav som ikke er imøtekommet i hovedtariffoppgjøret 2022 gjennomgås konkret i utvalget. I tillegg må behovet for lønnsstatistikk hensyntas.

Utvalget leverer rapport innen 31. januar 2024.

g) Endring av ansiennitetsbestemmelsene i HTA kapittel 1 § 12, pkt. 12.1

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. HTA kap. 1 pkt. 12.1.1. Endrede bestemmelser om godskrivning av all privat tjeneste endrer ikke den fastsatte lønnsansiennitet for arbeidstakere som har tiltrådt før 1. mai 2022.

h) Veileder for lokalt arbeid med kompetanseutvikling

Veilederen fra det partssammensatte utvalget om kompetanse blir redigert etter endringene som er gjort i tariffoppgjøret. Det blir en felles lansering av veilederen høsten 2022.

i) 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-årstrinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene fremgår pr. 1.5.2022) i kapittel 4.

j) Stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning

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

k) Undervisning etter integreringsloven

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. integreringsloven, 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.

l) 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 2024.

m) Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Hovedtariffavtalen før trykking.

n) Reforhandlingsklausul

Dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å kreve opptatt nye forhandlinger.

V PARTENES ØVRIGE KRAV

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.