



# **Unio kommunes krav II**

**Hovedtariffoppgjøret 2018**

Onsdag 18. april 2018 kl. 12.00

Unio viser til krav I, levert 11. april 2018 kl. 12, og opprettholder disse kravene med følgende endringer/tilføyelser:

## Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

### 3.2 Lokal lønnspolitikk

For at den lokale lønnspolitikken og kriteriene for lønnstillegg skal bli tydelig, og gjøre det mulig for de ansatte å innrette seg etter dette, krever Unio endring i første ledd, første setning:

«Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk for den enkelte sektor i kommunen/fylkeskommunen. Lønnspolitikken med tilhørende kriterier for lokale lønnstillegg må gjøres kjent for alle ansatte og utformes slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.»

Med samme begrunnelse krever Unio endring i femte ledd, femte prikkpunkt:

«Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse i den enkelte sektor gir lønnsmessig uttelling.»

### 3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Unio krever endring av fjerde ledd og et nytt femte ledd:

«Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens og den enkelte sektorens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan om nødvendig kompetanseutvikling for den enkelte sektor og for gjennomføring av kompetansehevede tiltak. Det vises for øvrig til kap. 1, § 14.2, tredje ledd.

Dersom arbeidsgiver ansetter noen som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til stillingen, har arbeidsgiver ansvar for at det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak slik at den ansatte kvalifiseres for stillingen.»

### 3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning

For at kriterier for lønn til ledere i større grad skal være knyttet til elementer som lederen har mulighet til å påvirke, og ikke til kriterier som kan undergrave motivasjon og arbeidsklima, krever Unio endring av tredje ledd:

«Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- ~~oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål~~
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- utdanning og kompetanse»

## Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

### 4.0 Innledende merknader

For at kriterier for lønn ikke skal undergrave motivasjon og arbeidsklima, krever Unio endring av punkt 3:

«3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, og ansvar, innsats og resultatoppnåelse.»

### 4.2.2 Særskilte forhandlinger

For å styrke den lokale lønnsdannelsen basert på særskilte forhandlinger, krever Unio endringer i bestemmelsens første og andre ledd, og nytt tredje ledd:

«Partene lokalt gjennomfører, kan uavhengig av ~~det som er nevnt under~~ pkt. 4.2.1 og 4.2.3, ~~ta~~ opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- Det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområdet for en eller flere stillinger
- ~~Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter /videreutdanning~~»

Slike forhandlinger bør gjennomføres samlet minst en gang i året.»

### 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

For å sikre at HTA ikke praktiseres som et normallønnssystem, men et garantilønnssystem der det aktivt brukes lønn ut over de sentralt avtalte satser for å sikre kommunene kvalifisert arbeidskraft, krever Unio nytt andre ledd:

«Dersom arbeidsgiver ikke får kvalifiserte søkere ved første gangs utlysning av en stilling, skal stillingen lyses ut på nytt med angivelse av klart høyere avlønning (minst 10 % over garantilønnsnivåene).»

#### 4.2.4 Kompetanse

For å styrke den lokale lønnsdannelsen basert på tilleggskompetanse, krever Unio endring i første og andre ledd:

«Partene lokalt gjennomfører, kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser, forhandle forhandlinger om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Slike forhandlinger bør gjennomføres samlet minst en gang i året.

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

Anke

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalens del A § 6-2.»

#### 4.2.4 Kompetanse - merknad

Unio krever endring (overstryking) av siste ledd, jf. krav om endring av pkt. 4.2.2:

«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 av minimum et halvt/ett års varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenhengen er fagarbeiderstillinger med relevant fagskoleutdanning og høyskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

~~Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.2.2.»~~

## Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

### 5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

For at kriterier for lønn ikke skal undergrave motivasjon og arbeidsklima, krever Unio endring av første ledd:

«Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, ~~innsats, resultatoppnåelse~~ og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.»

## Kapittel 7 Varighet

Unio kommer tilbake til krav knyttet til 2. avtaleår.

## Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenednelser/avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader

### Stillingskoder i kapittel 4

Det er i dag ikke bestemmelser i HTA som åpner for at andre stillinger enn stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning kan innplasseres i stillingsgruppen Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min 300 studiepoeng). Det er i dag flere yrkesgrupper med krav om 4-årig U/H-utdanning som tar ytterligere tilleggsutdanning som gir breddekompetanse som er etterspurt av arbeidsgiver, og som gjør dem kvalifisert for lokalt å kunne innplasseres i nevnte stillingsgruppe. Som en konsekvens av harmonisering av stillingsgruppene i gruppe 2 ved forrige hovedoppgjør, fremmer Unio derfor krav om nye stillingskoder med tilhørende merknad som åpner for dette. Unio er også åpen for å se på andre løsninger.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenednelser Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
xxxx	<u>Spesialsykepleier med tilleggsutdanning</u>	<u>Spesialsykepleier med tilleggsutdanning I</u>	Gruppe 2 <u>Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning</u>
xxxx	<u>Spesialfysioterapeut med tilleggsutdanning</u>	<u>Spesialfysioterapeut med tilleggsutdanning I</u>	Gruppe 2 <u>Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning</u>
xxxx	<u>Spesialpedagog med tilleggsutdanning</u>	<u>Spesialpedagog med tilleggsutdanning I</u>	Gruppe 2 <u>Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning</u>
xxxx	<u>Tverrfaglig spesialutdanning med høgskole med tilleggsutdanning</u>	<u>Tverrfaglig spesialutdanning med høgskole med tilleggsutdanning I</u>	Gruppe 2 <u>Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning</u>

Unio krever nye rapporteringsbenednelser til Stilling med krav om mastergrad:

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenednelser Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7712	Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikterapeut med mastergrad <u>Sykepleier med mastergrad</u> <u>Fysioterapeut med mastergrad</u> <u>Barnehagelærer med mastergrad</u> <u>Pedagogisk leder med mastergrad</u> <u>Spesialpedagog med mastergrad</u> <u>Ergoterapeut med mastergrad</u> <u>Barnevernspedagog med mastergrad</u>	Gruppe 2 Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)

Unio krever at merknad til Miljøveileder/ -konsulent fjernes:

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
6684	Miljøveileder/ -konsulent	Miljøveileder/ -konsulent	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling Merknad: Miljøveileder i stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning: Lærere og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)

## Andre krav

### Arbeidstid i barnehage

Som følge av nemndskjennelse av 17.04.2018, utløper SFS 2201 Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager 30.04.2018.

Unio fremmer følgende krav ved reforhandling av SFS 2201:

- En særavtale som sikrer barnehagelærers/pedagogisk leders tid til å arbeide selvstendig med planlegging, for- og etterarbeid.
- En særavtale som gir økt tid til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogisk leder og barnehagelærer.

### Til protokollen

Unio krever videreføring av følgende punkter til protokoll pr. 01.05.2016:

- g) Anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester
- k) Undervisning etter introduksjonsloven
- l) Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet
- m) Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Unio tar forbehold om nye/endrede krav.