



Unio-kommunes krav III

Hovedtariffoppgjøret 2010

Krav III
27. april 2010 kl.10.00

HOVEDPRIORITERINGER :

- **Unio krever at KS tar ansvar for et likelønnsløft for kvinnedominerte grupper i offentlig sektor og følger opp intensjonene i vårt felles brev til Statsministeren av 6. oktober 2008. Samtidig må KS bidra til at regjeringen oppfyller forventningene som er skapt i valgkampen og i Soria Moria II om å bidra med varige ekstra lønnsmidler.**
- **Den svake lønnsutviklingen for skoleverket er ikke bærekraftig og kan ikke fortsette.**
- **Tilleggsprotokollutvalgets dokumentasjon av mindrelønnsutvikling for skoleverket og for stillinger med krav om høgskoleutdanning i tariffperioden 2008 – 2010, følges opp gjennom lønsmessige tiltak.**
- **Retten til hel stilling sikres for alle som ønsker det uten at det fører til økt helgebelastning. Nytilsatte tilbys heltidsstillinger.**

Unio krever:

Økonomi

- at den økonomiske rammen for oppgjøret må ta opp i seg den forventede lønnsutvikling for industriarbeidere/ industrifunksjonærer i NHO-området samt kompensere for etterslep. I tillegg må det tilføres varige midler til et likelønnsløft.
- et generelt prosentvis tillegg til alle arbeidstakere i kap. 3.4.2, 4 og 5. For arbeidstakere med lokal lønnsdannelse kan tillegget innarbeides i det lokale tillegget
- at minstelønnsatsene i kap. 4 heves utover det generelle tillegget. Det kreves bedre progresjon i nivå og opprykkstakt. I kap. 4 B innføres et nytt 16-årstrinn
- at all lønn/tillegg for arbeidstakere skal "flyte oppå" den til enhver tid gjeldende minstelønn (jf. kap. 4) for stillingene
- at lønnsnivået og lønnsutviklingen for ledere og fagledere i kap. 4 sikres bedre

Likelønn

- et likelønnsløft som bidrar til å utjevne de kjønnsmessige lønnsforskjellene Likelønnsløftet må skje gjennom sentrale tiltak ved heving av mistelønnsatser for å sikre varig virkning. Årets oppgjør må sees som et første steg i en opptrappingsplan over flere oppgjør. Unio forutsetter at tiltaket finansieres med varige midler.

Mindrelønnsutvikling

- kompensasjon for dokumentert mindrelønnsutvikling, bl.a. i skoleverket. Grupper som har blitt hengende etter i lønnsutviklingen prioriteres

Pensjon

- at AFP og tjenstepensjon videreføres i samsvar med enigheten i mellomoppgjøret 2009
- at som følge av usikkerheten om framtidige pensjonsytelser inkludert beregningsmåte fryses leverandørforholdene i tariffperioden
- at forslag til endringer i pensjonsbestemmelsene fra Pensjonskontoret vurderes under forhandlingene

Kompetanse

- at verdsettingen av kompetanse styrkes og at satsingen på kompetanseutvikling økes. Erfaringene med lokal kompetansekartlegging og lokale forhandlinger som oppfølging av 2008- oppgjøret var ikke vellykket. Unio vil fremme krav om tydeligere og sterkere sentrale bestemmelser som sikrer lønnsmessig uttelling for kompetanse og kompetanseutvikling

Ufrivillig deltid

- at bestemmelsene i HTA om rett til full stilling styrkes uten at det fører til krav om økt helgebelastning. Fortrinnsretten for deltidsansatte styrkes. Unio vil i denne sammenheng peke på at ufrivillig deltid skyldes spørsmål på etterspørselssiden og at KS i all hovedsak sitter på nøkkelen til å få gjort noe med utfordringene. I årene fremover kommer kommunesektoren til å trenge vesentlig flere arbeidstakere, spesielt innen helse- og omsorgssektoren. For blant annet å sikre fremtidig rekruttering, bedre omdømme og god kvalitet, må forholdene legges til rette for å gå fra ufrivillig deltid til heltid.
- at det blir bedre samsvar mellom de arbeidsoppgaver og den bemanning man har ved virksomhetene, spesielt ved å styrke grunnbemanningen
- at det legges til rette for en økt utdanningskapasitet/praksisplasser/etter- og videreutdanning

Krav til hovedtariffavtalen

Kap O Hovedavtalen

§1-1 Hovedavtalen

Følgende merknad tas inn til bestemmelsen:

For å bli part i Hovedavtalen, sentral og lokal særavtale, må arbeidstakerorganisasjonen være part i Hovedtariffavtalen. Krav om slikt partsforhold må framsettes gjennom forhandlings sammenslutning.

§4-4 Plikter og fullmakter ved interesselvstvist

Annet avsnitt, annen setning utgår.

Nest siste avsnitt utgår.

Kap 1 Fellesbestemmelsene

Det vises til vedlegg 1

Kap 2 Pensjonsforhold

Det vises til vedlegg 2

Kap 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Det vises til vedlegg 3

Kap 4 Sentrale lønns- og stillingsregulativ

Det vises til vedlegg 4

Kap 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ

Det vises til vedlegg 5

Kap 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1. mai 2010 til og med 30. april 2012.

Utformingen av reguleringsbestemmelsene for 2. avtaleår vil Unio komme tilbake til.

Vedlegg I

**Stillingskoder med hovedbenevnelser og rapporteringsbenevnelser/
avansementstillinger**

Stillingskoder med rapporteringsbenevnelser i kap 4b

Det vises til vedlegg 6

Andre krav

SGS 1701 Konkurransetsatte bedrifter

Unio vil fremme krav om endringer i SGS 1701 tilsvarende de krav som fremmes til hovedtariffavtalen.

Videreføring av bestemmelser

Unio viser til Riksmeklingsmannens møtebok 2008, punkt V f-j. Bestemmelsene kreves videreført for tariffperioden 2010 - 2012.

Bestemmelser vedr. musikk- og kulturskoler (Riksmeklingsmannens møtebok punkt V, bokstav k)

Følgende bestemmelser innarbeides i hovedtariffavtalen:

Arbeidstidsbestemmelser

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder 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 timer. I arbeidsplanfestet tid inngår bl.a. følgende aktiviteter: Egenøving/egenutvikling, reise mellom arbeidssteder og nødvendig pausetid.

Lønnsbestemmelser

Musikk- og kulturskolelærer innplassert i stillingskodene 6814 og 6937 samt distriktsmusikere innplassert i stillingskode 7498 og 7495 med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturskolefag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning.

Retningslinjer for lokal nemnd:

Unio slutter seg til vedlagte retningslinjer som det var enighet om i Strukturutvalget jmf vedlegg 7.

Til protokollen

Det vises til vedlegg 8.

Unio tar forbehold om nye og/ eller endrede krav.

Vedlegg 1

KAP. 1 FELLESBESTEMMELSENE

- **§ 2.3.1 Deltid /fortrinnsrett**

første ledd:

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. *Bruk av deltidsstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte, og arbeidsgiver skal i forbindelse med utlysning/tilsetting dokumentere nødvendigheten av deltidsstillinger.*

tredje ledd:

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger, *herunder retningslinjer for utøvelse av fortrinnsrett for deltidsansatte.*

§ 3 Omplussing

- **Nytt punkt 3.5 Retrettadgang mv**

3.5.1

Arbeidstakere i virksomheter* hvor kommuner og/eller fylkeskommuner i kraft av eierskap kan utøve bestemmende innflytelse ** har retrettadgang til eierkommunen(e) ved oppsigelse grunnet konkurs, nedleggelse eller nedbemanning. Utøvelse av retrettadgangen innebærer at eierkommunen(e) overtar virksomhetens plass som arbeidsgiver i arbeidsavtalen, med virkning fra oppsigelsestidens utløp. Virksomheten kan ved oppsigelsen skriftlig underrette arbeidstaker om retrettadgangen, og samtidig fastsette en frist for utøvelse av retten. Fristen skal minst være fjorten dager regnet fra oppsigelsestidspunktet. Er slik underretning gitt, og arbeidstaker ikke gir beskjed om utøvelse av retrettadgangen inn fristen, faller retten bort.

Virksomheten kan anmode eierkommunen(e) om overtakelse av arbeidsgiveransvaret fra et tidligere tidspunkt, eventuelt uten at arbeidsforholdet er oppsagt. Ved eventuell avvikling uten oppsigelse gjelder retrettadgangen fra det tidspunkt arbeidstaker ikke lenger har sysselsetting.

3.5.2 Ved tap av de for stillingen nødvendige helsesertifikater, og ved oppsigelse grunnet redusert arbeidsevne, jf arbeidsmiljøloven § 4-6, gjelder tilsvarende retrettadgang til eierkommunen(e), med mulighet for omplussing til annet passende arbeid der.

Retrettadgangen ved tap av nødvendig helsesertifikat gjelder fra det tidspunkt helsesertifikatet ikke lenger er gyldig.

3.5.3 Tvist om forståelse eller anvendelse av bestemmelsene i pkt. 3.5 behandles etter reglene i Hovedavtalen §§ 7-1 og 7-2. Parter i lokale forhandlinger etter § 7-1 er de kommuner og/eller fylkeskommuner som har eierskap til virksomheten, eller virksomheten selv hvis den er bundet av hovedtariffavtalen, og deres tillitsvalgte.

* virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune

** bestemmende innflytelse anses å foreligge når eierkommunen(e) enkeltvis eller samlet

a) eier så mange andeler at dette utgjør mer enn halvparten av de stemmer som kan avgis i virksomhetens bestemmende organer, eller

b) kan velge eller oppnevne mer enn halvparten av medlemmene i virksomhetens bestemmende organer.

- **Nytt pkt. 4.2.3 Tredelt turnusarbeid**

For tredelt (skift- og) turnusarbeid som ikke faller inn under pkt 4.2.2 og pkt 4.2.4 (NY!) og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden på 37,5 timer pr. uke, jf. pkt 4.2 slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter.
- Hver arbeidet time om natten, jf. § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter.

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av sju dager.

Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 35,5 timer i løpet av sju dager.

(Dagens pkt. 4.2.3 blir nytt pkt. 4.2.4)

- **Nytt pkt. § 4.2.5 Kortvakter**

Vaktene i en turnus bør være mellom syv og en halv til åtte timer og ikke være kortere enn seks timer. Kortvakter skal bare unntaksvis benyttes.

- **Nytt pkt. 4.3.3 Tilrettelegging for hvilepauser ved nattarbeid**

I virksomheter hvor det utføres nattarbeid skal arbeidsgiver og arbeidstaker drøfte hvordan det kan legges til rette for såkalt "powernapping" og utarbeide retningslinjer for hvordan slike hvilepauser eventuelt skal foregå.

Ny bestemmelse § 7

- Arbeidstakere som arbeider turnus skal ha fri søndag før og etter hovedferien uten trekk i lønn

7.4 Avtalefestet ferie

7.4.1

Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1) ~~nr. 4~~, fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

Aksepterer KS sitt tilbud II

-

- **§ 8.3.3 (omplussing av gravid arbeidstaker)**

2. og 2.ledd:

~~”Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofyllt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon. Omplussing av arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønsmessige tillegg, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt.~~

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.”

Ny tekst

Gravid arbeidstaker som i samråd med lege eller etter lov/forskrift blir overført til annet arbeid i virksomheten på grunn av risikofyllt arbeidsmiljø, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet heller ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplussing, har vedkommende utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til fødselen.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

- **8.1 Utbetaling av lønn**

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger fødselspenger og adopsjonspenger til arbeidstakere som omfattes HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketryktdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører

Aksepterer KS tilbud II

- **8.1.1 Fradrag for trygd**

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom, fødselspenger eller adopsjonspenger eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan kommunen kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

Aksepterer KS tilbud II

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/ yrkessykdom

Nytt 2. avsnitt

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold eller trusler fra pasient/ klient/bruker/elev eller dennes pårørende på fritiden, og som medfører hel eller delvis uførhet eller dødsfall. Erstatningen skal være den samme som om skaden hadde skjedd under arbeid.

Eksisterende 2. avsnitt blir 3. avsnitt

- **Ny § 15: Utlønningsform:**
Utlønning skjer via bank eller post.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn, og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned

Øvrige krav II fra KS vedrørende fellesbestemmelsene av 21. april 2010 avvises

Vedlegg 2

Kap 2 Pensjonsforhold

**Unio avviser krav II fra KS vedrørende kap 2 Pensjonsforhold.
Unio vil komme tilbake til eventuelle krav.**

Vedlegg 3

Kapittel 3 - Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk, som må gjøres kjent for alle ansatte. Arbeidsgiver tar initiativ til en regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk. Lønnspolitikken utarbeides og utvikles av de lokale parter i fellesskap. Den må gjøres kjent for den enkelte ansatte på en slik måte at den skaper forutsigbarhet og gir de ansatte mulighet til å innrette seg i samsvar med lønnspolitikken.

Det må være en sammenheng mellom kommunen/fylkeskommunens/virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken ved at det klart fremgår hvordan lønnspolitikken skal bidra til å nå målene. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- sikre kvalitativt gode tjenester
- motivere til kompetanseutvikling
- rekruttere, utvikle og beholde kvalifisert arbeidskraft

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Lønnspolitikken skal også fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og bidra til at lønnsutviklingen bygger på objektive kriterier. De kjønnsnøytrale elementer skal reelt virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement, uavhengig av om det er stillinger innenfor ulike fagområder/etater/avdelinger.

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

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

Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnede permisjoner skal omfattes av og gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøfingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (vedlegg 3) og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene 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 for også å kunne drøfte likelønn. Dette forutsetter

bl.a. at det legges frem tallmateriale/lønnstatistikk som viser situasjonen innenfor ulike fagområder/etater/avdelinger i kommunen/fylkeskommunen/bedriften, og fordelt på de ulike forhandlingskapitler i HTA.

De sentrale parter forutsetter at lokale drøftinger og forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å desentralisere drøftinger og-forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlingssammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal fremgå om det foreligger enighet.

Vedlegg 3 til HTA "Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk" gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.

3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

Kommunen/fylkeskommunene/virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, 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 om inngåtte avtaler.

Seniorpolitiske tiltak skal være kjønnsnøytrale og reelt virke slik at ikke det ene kjønn stilles dårligere enn det andre.

Nytt pkt. 3.2.5 Prosedyre ved flytting mellom tariffavtalens lønns-og stillingsbestemmelser

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke bytte mellom kapitlene 3, 4 og 5 i tariffperioden. Endring i kapitteltilhørighet krever enighet mellom partene sentralt.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle kommunens/fylkeskommunens virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å ~~vurdere~~ kartlegge den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak.

~~Det er viktig at~~ Arbeidstakerne skal motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse. Dette skal fremgå av lønnspolitikken og ved ~~samt~~ at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse. og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen

skal partene analysere kompetansebehov og utarbeide en kompetanseplan for hele kommunen/fylkeskommunen/ virksomheten. Kompetanseplanen skal bl.a. inneholde konkrete tiltak som sikrer den enkelte arbeidstaker en kompetanseutvikling som både ivaretar arbeideidstakerens og arbeidsgivers behov. det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Partene lokalt tar opp forhandlinger om endret lønn og eventuelt endret stillingskode/bruk av avansementstilling for arbeidstakere som har gjennomført kompetansegivende etter- og videreutdanning. For kompetanse tilsvarende ett års videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse gis minimum et tillegg på kr 20 000. For kortere varighet enn 1 år gis tillegget forholdsmessig.

Anke: oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

Merknad

Bestemmelsen gjelder også for arbeidstakere som har gjennomført kompetansegivende etter- og videreutdanning før 1.5.2010.

3.4 Ledere

3.4.0 Innledende merknader

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.
4. Ved lønnsfastsettelsen tas det hensyn til kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon. bl.a. hensyn til stillingens kompleksitet, antall ansatte man leder og den enkelte ansattes, kompetanse og ansvar. For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap 3, pkt. 3.4, byttes første siffer i stillingskoden ut med et 9-tall.

3.4.2 Andre ledere – avlønning

Lønn til ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlingene bør gjennomføres innen 1.10. hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er ett eller flere av bl.a. følgende kriterier:

- Endret ansvarsområde
- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift jfr. Hovedavtalens del A § 6-2. Lønns tvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Ved behov, kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.4.3

3.4.1 og 3.4.2 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelsene i HTA for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1 skal være sikret en årlig lønnsutvikling. Ledere i 3.4.2 sikres et generelt tillegg tilsvarende det som er gitt for HTA kap.4. Tillegget kan innarbeides i det lokale tillegget.

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt

1. avsnitt endres til

De arbeidstakere som etter Hovedavtalens del B, §3-3 litra c) innvilges hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/ fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr.x uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønnningen er pensjonsgivende og vurderes etter forhandlinger en gang i året.

3. avsnitt endre til

Den hovedtillitsvalgte / fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive faste og variable tillegg)

Vedlegg 4

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Kap. 4 A Forhandlingsbestemmelser

4.A.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.A.1 og 4.A.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 ansvarsområde
- ~~arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at~~ arbeidstakeren har fullført gjennomført kompetansegivende etter-/videreutdanning som har betydning i stillingen.

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

Anke

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

4.A.4 Regulering 2. avtaleår

Unio kommer tilbake til tekst

Kap. 4 B Gjennomgående stillinger

Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1, § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes utdanning, kompetanse og ansvar ~~innsats- og resultatoppnåelse~~.
4. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens utdanning, real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsnivå/ lønnsutvikling.
5. For ledere og fagledere skal det foretas en konkret vurdering av omfanget av ledelsesansvaret som grunnlag for innplassering i stillingskode (7451/7453) og som grunnlag for lønsplassering.

Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes minimum x % høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse / spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

Fagleder som er tildelt faglederansvar skal lønnes minimum y % over dem de har fagansvar for.

Stillingskoder med hovedbenevnelser

Sikringsbestemmelser:

Merknad til ” Stillingskoder med rapporteringsbenevnelser i kap 4”

**Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes minimum 2 % høyere enn grunnstillingen førskolelærers (stillingskode 6709 førskolelærer) sentrale minstelønn. jmf side 58 i HTA*

Merknad vedr. Musikk- og kulturskolelærer

Musikk- og kulturskolelærer innplassert i stillingskodene 6814 og 6937 samt distriktsmusikere innplassert i stillingskode 7498 og 7495 med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturskofag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning.

Ny stillingskode:

xxxx Spesialergoterapeut

Vedlegg 5

Kap. 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.2 Årlig lønnforhandling

De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1.oktober hvert år.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunen/fylkeskommunen/ bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver. Alle sikres et generelt tillegg tilsvarende det som er gitt for HTA kap. 4. Tillegget kan innarbeides i det lokale tillegget.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

5.3 Annen lønnsregulering

første. ledd – ny 3. setning:

Når arbeidstakeren har gjennomført kompetansegivende etter-/videreutdanning som har betydning i stillingen skal det foretas ny lønnsvurdering.

Vedlegg 6

Utkast til modell som viser minstelønns plasseringer for stillingskoder i HTA kap. 4- kan erstatte tilsvarende tabeller.

Sentral minstelønn pr. 1. mai 2010

Minstelønns-kode	Stillingsgrupper	Ny minstelønn per 01.05.2010				
		0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
4.1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning					
4.2	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger					
4.3	Stillinger m krav om høyskoleutdanning					
4.4	Stillinger m krav om høyskoleutd. med ytterligere spesialutd					
4.5	Stillinger med krav om mastergrad					
4.6	Lærer					
4.7	Adjunkt					
4.8	Adjunkt (m tilleggsutd)					
4.9	Lektor					
4.10	Lektor(m tilleggsutd)					

Forslaget innebærer at det i oversikten (tabellen) over sentral minstelønn i HTA kap. 4 (side 43) tas inn en ny kolonne som inneholder en minstelønnskode, se tabellen over.

I oversikten i HTA over "**Stillingskoder med hovedbenevnelse**" side 46 og 47 settes inn en ny kolonne som viser minstelønnskoden for den enkelte stillingskode.

.	Hovedbenevnelse	Minstelønns-kode
7352	Ambulansesjåfør	4.1
6014	Arbeider	4.1
6671	Arbeidsterapeut	4.1
6572	Assistent	4.1
7024	Barnepleier	4.2
6508	Barnevernspedagog	4.3
7026	Bibliotekar	4.3
7237	Brannkonstabel	4.2
7498 *	Distriktsmusiker (m. høgskole)	4.6 - 4.10
7495*	Distriktsmusiker (m utd utover høgskole)	4.6 - 4.10
6517	Ergoterapeut	4.3
7517	Fagarbeider	4.2
6986	Fagarbeider (m.særaldersgrenser)	4.2
6910	Fotterapeut	4.2
7066	Fysioterapeut	4.3
6709	Førskolelærer	4.3
7520	Førstesekretær	4.2

Stillingskode	Hovedbenevnelse	Minstelønnskode
6185	Helsesøster	4.4
7076	Hjelpepleier	4.2
6190	Hjemmehjelp	4.1
6527	Håndverksmester	4.2
7592	Klinisk barnevernspedagog	4.4
7619	Klinisk sosionom	4.4
7714	Klinisk spesialist i sykepleie	4.4
7713	Klinisk vernepleier	4.4
6559	Konsulent	4.2
7196	Kontorarbeider	4.1
6221	Kontrollør/inspektør	4.1
7715	Kostøkonom	4.3
7293	Maskinist	4.4
6771	Landbruksvikar	4.1
6675	Miljøterapeut	4.3
6816	Musikk- og kulturmedarbeider	4.1
6814*	Musikk- og kulturskolelærer (m. høyskole)	4.6 - 4.10
6937*	Musikk- og kulturskolelærer (m. utd utover høyskole)	4.6 - 4.10
7637	Pedagogisk leder*	4.3
7249	Ped.psyk. Rådgiver	4.4
7210	Pleiemedarbeider	4.1
7531	Saksbehandler	4.3
7210	Renholder	4.1
6863	Sekretær	4.2
6912	Servicearbeider	4.1
6883	Sjåfør	4.1
7168	Sosialkurator	4.3
7534	Sosionom	4.3
7617	Spesialfysioterapeut	4.4
7681	Spesialhjelpepleier	4.2
7522	Spesialpedagog	4.4
7523	Spesialsykepleier	4.4
7174	Sykepleier	4.3
7100	Tannhelsesekretær	4.2
7175	Tannpleier	4.3
7177	Tekniker	4.1
7710	Tverrfaglig spes.utd. m. høysk.	4.4
6541	Vaktmester	4.1
6455	Vernepleier	4.3
7212	Stillinger med krav om mastergrad	4.5
7960	Lærer (uten godkjent utdanning)	4.2
7961	Lærer	4.6
7962	Adjunkt	4.7
7963	Adjunkt m tilleggsutd	4.8
7965	Lektor	4.9
7966	Lektor m tilleggsutd	4.10

**Musikk- og kulturskolelærer innplassert i stillingskodene 6814 og 6937 samt distriktsmusikere innplassert i stillingskode 7498 og 7495 med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturskolefag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning.*

**Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes minimum 7 % høyere enn grunnstillingen førskolelærers (stillingskode 6709 førskolelærer) sentrale minstelønn.*

VEDLEGG 7

Retningslinjer for saksbehandling ved lokal nemnd - Hovedavtalens del A, § 6-2.

1. Ved brudd i lokale forhandlinger etter blant annet Hovedtariffavtalens kapittel 3, punkt 3.4.2, kapittel 4, punkt 4.A.2. og kapittel 5, punkt 5.2 kan hver av partene lokalt bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, jf HA del A, § 6-2. Valg av tvisteløsning avtales forut for forhandlingene.

Det forutsettes at bruddprotokoll utferdiges uten ugrunnet opphold etter siste forhandlingsmøte. Partenes standpunkt skal framkomme av protokollen. Siste krav/siste tilbud skal være en del av bruddprotokollen.

2. Varsel om at saken er brakt inn for nemndsbehandling må gis senest 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Når slik varsel er gitt drøfter partene oppnevning av nøytral leder for voldgiften/lokal nemnd. Dette må være en person som partene har tillit til. Partene kan anmode sorenskriver, lagmann, kretsmeklingsmann eller en annen person om å stille som leder. Dersom det ikke oppnås enighet om leder, oppnevnes denne av kretsmeklingsmannen.

3. Fremdrift og arbeidsform

Hver av partene lager skriftlige innlegg/prosesskriv med påstander. Bruddprotokoll vedlegges som dokumentasjon. Partenes prosesskriv skal være nemndas leder i hende senest 4 uker etter at varsel om nemndsbehandling er gitt. Partene utveksler samtidig prosesskriv. Partenes påstander vil ha utgangspunkt i siste tilbud/siste krav.

4. Nemndas sammensetning/behandlingsform

Nemnda består av en representant fra hver av partene og leder. Til nemndas møter stiller hver av partene som regel med 2 personer, en representant for å prosedere saken, og en representant til å sitte i nemnda. (Dette er ikke til hinder for at hver av partene kun har en representant som både prosederer saken og deltar som medlem i nemnda, dog må man bli enige om dette i forkant). Partene fremfører sine skriftlige standpunkter muntlig, herunder svarer på eventuelle spørsmål fra leder. Etter at muntlig gjennomgang/prosedyre er avsluttet, skal en representant fra hver av partene sammen med leder utgjøre nemnda.

5. Den nøytrale lederen har kompetanse til å be partene om å gjenoppta forhandlingene, dersom tvistens utfall synes best tjent med dette.

6. Dersom flere arbeidstakerorganisasjoner har likelydende tvistegrunnlag, kan nemnda behandle de enkelte tvistene i sammenheng. Nemnda skal likevel avgi egen kjennelse for den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

7. Nemnda avgir kjennelse senest 4 uker etter at partene har prosedert sine krav i nemnda.

8. Lederens honorar/kostnad deles likt mellom partene. For øvrig dekker partene sine egne kostnader.

9. Arbeidsgiver informerer øvrige forhandlingsparter om resultatet

Vedlegg 8

Til protokollen

1. Flyte- oppå-problematikk

Partene er enige om at lokale lønnstillegg for den enkelte arbeidstaker skal flyte oppå den til enhver tid gjeldende minstelønn for stillingen. For tariffoppgjøret 2010 får dette virkning fra xxxx2011.

Det nedsettes et partsammensatt utvalg som skal utrede hvordan spørsmålet teknisk skal håndteres, og hvilke ytterligere krav som skal stilles til lokal lønnspolitikk ved denne systemendringen.

Kommer partene ikke til enighet bringes uenigheten inn i mellomoppgjøret 1.5.2011.

2. Fellesbestemmelsene § 11 Erstatning ved yrkesskade/ yrkessykdom

11.1 Yrkesskade

Note til 1. avsnitt

Ved eventuell endring av lovverket knyttet til yrkesskade i folketrygdloven, skal partene i fellesskap gå gjennom bestemmelsens henvisninger slik at bestemmelsen blir harmonisert med eventuell ny lovgivning. Det er en forutsetning at dette ikke skal innebære materielle endringer av arbeidstakers rettigheter.