

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 utdanning	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 tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	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 30.4.202~~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 forhandlings-sammenslutningene 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 **202123** 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 1.5.202~~123~~.

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 gjennomstrekert 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 tilsetninger 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 tilsetning etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetning 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 tilsetning 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 tilsetning 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 arbeidstakeren. ~~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 gjenintrådt 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 Seniorpolitikkiske 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 – topledere

Endring pkt. A-C grunnet ny kommunelov

Lønn til følgende topledere 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

Topledere 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) topledergruppe*
 Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

* Med «~~Rådmannens~~ **kommunedirektørens** topledergruppe» 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, meklings 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.