

Møteinnkalling

Utvalg: Formannskapet - Ørland kommune
Møtested: Borgklinten, Ørland rådhus
Møtedato: 07.06.2018
Tid: 09:00

Forfall meldes til postmottak@orland.kommune.no eller på telefon 72 51 40 00, for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Tom Myrvold	Ordfører	OK-H
Finn Olav Odde	Varaordfører	OK-SP
Therese Eidsaune	Medlem	OK-H
Marit Sletten	Medlem	OK-H
Roy Høen	Medlem	OK-SP
Bjørnar Dahlberg	Medlem	OK-FRP
Knut Morten Ring	Medlem	OK-AP

Vel møtt!

Tom Myrvold
Ordfører

Saksnr	Innhold	Lukket
PS 18/18	Hovedtariffoppgjøret 2018 - uravstemning	
PS 18/19	Tilskudd til eldredagen 2018	
PS 18/20	Brukeravtale om basishall - Ørland Turnforening og Uthaug Turn og Gymnastikklag	

Orienteringer

- Om arbeidet med ny ferjekai v/prosjektleder Harald Inge Johnsen
- Helsebygg – prosess
- Evt kjøp av statuen av «Fru Inger»
- Henvendelse om støtte til «Katter I Hjertet»
- Fylkesvegstrategi
- Austrått gård

Årsmøte i Skaret legat – som består av formannskapets medlemmer

- Dokumentene vedlegges innkallingen til formannskapsmøte
- Agenda:
 - Regnskap
 - Årsmelding
 - Revisjonsberetning
- Årsmøte gjennomføres ved møtestart for formannskapet

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
18/18	Formannskapet - Ørland kommune	07.06.2018

HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2018 - URAVSTEMNING

Rådmannens innstilling

Ørland kommune stemmer ja til forslag til ny Hovedtariffavtale 01.05.18.

Sakens bakgrunn og innhold

Hovedtariffoppgjøret i kommunal sektor er ferdigforhandlet. KS og forhandlingssammenslutningene (LO, Unio, YS og Akademikerne) har etter forhandlinger kommet fram til enighet. Det fremforhandlede forslaget sendes nå ut på uravstemning blant medlemmene i KS og arbeidstakerorganisasjonene. Alle kommuner og fylkeskommuner deltar i uravstemningen ved å stemme ja eller nei til forslaget. Fristen er 8. juni innen kl. 10.00. KS oppfordrer kommunene til å svare på uravstemningen og saken legges derfor fram for formannskapet.

Resultatet går fram av A-rundskriv nr. A/1-2018, se vedlegg. Hovedelementene i forslaget:

- Økonomisk ramme 2,8 % (årslønnsvekst fra 2017 til 2018). Av dette 1,1 % i sentrale tillegg gitt pr. 01.05.18.
- Det gis varierende kronetillegg fra kr. 5000 til kr. 12 000. Lønnstilleggenes størrelse varierer avhengig av arbeidstakernes ansiennitet og stillingsgruppe, se oversikt side 4 i vedlagte rundskriv.
- Det er ikke avsatt noen pott til lokale forhandlinger i kap. 4.
- Fra 01.01.19 endres satsene for lørdags- og søndagstillegg. Satsene økes fra kr. 50 pr. time til kr. 53 for de første 289 timene, deretter økning til kr. 100 for timene mellom 290 og 349 timer og kr. 150 for arbeidstakere som jobber ut over 350 timer helg.

Administrasjonens vurdering

Rådmannen anbefaler at kommunen stemmer ja til forslag til ny tariffavtale. Det er oppnådd enighet med alle forhandlingssammenslutningene uten å ta veien om tvungen mekling. Oppgjøret har også en moderat økonomisk ramme.

Vedlegg:

1 A-rundskriv A/1-2018 fra KS



A-rundskriv nr.: A/1-2018
Dokument nr.: 18/01231-1
Arkivkode: 0
Dato: 07.05.2018
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / bedriften

**Tariffrevisjonen pr 1.5.2018 – Forslag til ny
Hovedtariffavtale sendes til medlemmene for
uravstemning**

Forhandlingsløsning

KS og forhandlingssammenslutningene har etter forhandlinger kommet fram til enighet ved tariffrevisjonen 2018. Alle parter, henholdsvis KS, LO Kommune, Unio kommune, YS Kommune og Akademikerne har anbefalt forslaget, og resultatet sendes med dette til uravstemning. Uravstemningen skjer elektronisk.

Uravstemning

Alle kommuner og fylkeskommuner, samt bedriftene som er omfattet av Hovedtariffavtalen, deltar i uravstemningen ved å stemme ja eller nei til partenes anbefalte forslag. Den **14. mai 2018** får alle stemmeberettigede tilsendt lenke til uravstemningen på e-post. E-posten vil bli sendt til postmottak.

KS anmoder alle medlemmer om å svare på uravstemningen så snart som mulig. ***Svarene fra medlemmene må være KS i hende senest fredag 8. juni kl. 10.00.***

KS vil etter svarfristens utløp, gjennom www.ks.no og eget B-rundskriv (iverksettingsrundskriv), informere nærmere om resultatet av uravstemningen og om iverksetting av resultatet.

Avstemmingsregler

Reglene for uravstemning i KS tariffområde er fastsatt i Vedtektene for Arbeidsgivervirksomhet i KS § 5 Avstemning, hvor det heter:

- *Hovedtariffavtale og Hovedavtale skal være gjenstand for uravstemning blant medlemmer som omfattes av avtalene.*
- *Ved uravstemning anses en tariffavtale som vedtatt når ⅓ av de avgitte stemmer fra medlemmene, og som representerer minst halvparten av arbeidstakerne hos medlemmene som avgis stemmer, svarer JA til det anbefalte forhandlingsforslag. Antall arbeidstakere i fast stilling pr. 1. januar i avstemningsåret legges til grunn.*

Uravstemning hos medlemmene innebærer at dersom det nødvendige antall stemmer JA, vil det foreliggende forslaget være gjeldende hovedtariffavtale for kommunene, fylkeskommunene og bedriftene i KS' tariffområde fra 1. mai 2018. 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 forslag som helhet være forkastet fra arbeidsgiversiden, og hele Hovedtariffavtalen kan være gjenstand for arbeidskamp.

Forhandlingsforløp

Forhandlingene ble åpnet med overlevering av overordnede krav og tilbud den 11. april 2018. I tidsrommet fram til avtaleutløp ble det avholdt flere forhandlingsmøter mellom partene. Den 30. april 2018 kl. 23.50, anbefalte alle forhandlingssammenslutningene KS' siste tilbud.

Enkeltelementer i forslaget

KS understreker at dette rundskrivet ikke gir uttømmende informasjon om detaljene i forhandlingsløsningen. Rundskrivet må derfor ses i sammenheng med det samlede resultatet som er vedlagt. Enkeltspørsmål vil etter vedtakelsen bli beskrevet nærmere i iverksettingsrundskrivet. Dette vil være klart medio juni.

Økonomisk ramme 2018

Lønnsoppgjøret ble framforhandlet innenfor en økonomisk ramme på 2,8 prosent. Dette er det samme som anslaget for årslønnsveksten i frontfaget. Lønnselementene består av sentrale lønnstillegg, overheng fra 2017, samt anslag for lønnsglidningen.

Det er ikke avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger i kapittel 4 i 2018.

Årslønnsvekstramme 2018	Kapittel 4 totalt
Overheng til 2018	1,5 %
Anslag glidning i 2018	0,2 %
Sentrale tillegg per 1.5.2018	1,1 %
Anslag årslønnsvekst 2017 til 2018	2,8 %
Anslag overheng til 2019	0,6 %
Endringer ubekvemstillegg per 1.1.2019 (av 2019-rammen)	0,4%

Sentrale tillegg per 1.5.2018

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg slik det fremgår av tabellen på neste side. På samme måte som i forrige tariffperiode, varierer lønnstilleggenes størrelse avhengig av arbeidstakernes ansiennitet og stillingsgruppe. Tilleggene legges *i sin helhet* til den enkeltes årslønn.

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2018 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2018						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	5 500	5 500	5 800	6 500	6 500	6 100	8 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	6 500	6 500	6 800	7 500	7 500	7 100	8 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	8 500	8 500	8 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	9 000	9 000	9 500
	Adjunkt med tilleggsutdannin g og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	8 500	8 800	8 800	8 900	9 000	9 300	11 200
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	8 800	8 900	9 000	9 200	9 400	10 000	11 600
	Lektor med tilleggsutdannin g	8 800	9 100	9 200	9 400	9 600	10 100	12 300

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

Lederlønnstillegg med virkning fra 1.5.2018

Til ledere i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 1,5 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2018.

Endringer i Hovedtariffavtalens kapittel 1 (fellesbestemmelsene)

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Tidligere vedlegg 2 – Lokale retningslinjer - heltidskultur – er nå flyttet inn i bestemmelsen.

4.2.1 Kontoradministrasjonen

Det er inntatt en ny merknad i bestemmelsen. Denne åpner for at de lokale parter, mot en økonomisk kompensasjon, kan avtale at arbeidstiden skal være 37,5 timer, ekskl. spisepause.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Lørdag- og søndagstillegget endres med virkning fra 1.1.2019. Det innføres tre ulike satser for tillegg. For de første 289 timene er tillegget kr 53,-. For timene mellom 290 og 349 utgjør tillegget kr 100,-. For arbeidstakere som jobber utover 350 timer betales det et tillegg på kr 150,- for disse timene.

Arbeidstakere som har sin arbeidstid fastsatt i sentrale særavtale omfattes ikke av de nye satsene.

Modellen vil beskrives i et eget rundskriv på et senere tidspunkt.

5.4. Kvelds- og nattillegg

5.4.1: Kvelds- og nattillegget endret med virkning fra 1.1.2019. Da bortfaller tabellen, og det utbetales et kvelds- og nattillegg på kr. 56,- for de arbeidstakerne som var omfattet av tabellen, uavhengig av inntekt.

5.4.2: Tillegget endres til kr. 28,- med virkning fra 1.1.2019.

12.5 Avlønning av pensjonister

Timelønningen for pensjonistavlønning er hevet til kr. 201,- pr. 1.5.2018.

Øvrige endringer

Kapittel 3 pkt. 3.2 Lokale drøftinger

Det er inntatt en ny drøftingsbestemmelse i HTA kap. 3.2 om at de lokale parter årlig skal drøfte rekrutteringssituasjonen og framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper.

Vedlegg 1 – Stillingskoder

Det er innført ny stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning.

SFS 2201 – «Barnehageavtalen»

Særavtalen SFS 2201 – Barnehage, skolefritidsordninger og familiebarnehage – slik den ble fastsatt etter nemndsavgjørelse av 11.4.2018 og med virkning fra 1.1.2018, er videreført uten endringer som ny særavtale til 31.12.2019.

Pensjon

I løpet av 2019 føres det forhandlinger om ny offentlig tjenstepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

Partssammensatte utvalg

Det er enighet om å nedsette flere partssammensatte utvalg, der partene i tariffperioden sammen skal diskutere sentrale temaer, herunder arbeidstid, pensjon og stillingskoder

Tor Arne Gangsø
arbeidslivsdirektør

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Vedlegg:
Partenes anbefalte forhandlingsløsning



HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. MAI 2018

KS

VEDLEGG TIL PROTOKOLL

30. april 2018 kl. 23.30

HOVEDTARIFFOPPGJØRET PR. 1.5.2018

KS tilbud nr. 3 erstatter KS' tilbud nr. 2 av 25. april 2018.
Øvrige krav tas ikke til følge.

I ØKONOMI PR. 1. MAI 2018

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.5.2018

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2018 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2018						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	5 500	5 500	5 800	6 500	6 500	6 100	8 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	6 500	6 500	6 800	7 500	7 500	7 100	8 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	8 500	8 500	8 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	9 000	9 000	9 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	8 500	8 800	8 800	8 900	9 000	9 300	11 200
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	8 800	8 900	9 000	9 200	9 400	10 000	11 600
	Lektor med tilleggsutdanning	8 800	9 100	9 200	9 400	9 600	10 100	12 300

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2018

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2018							
		0 år Garanti- lønn	Utreget	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
			Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	293 500	Utreget tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
			Utreget laveste årslønn	299 000	301 800	304 800	312 900	359 200	396 200
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	338 800	Utreget tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	38 000	6 900
			Utreget laveste årslønn	345 200	348 700	352 900	364 300	402 300	409 200
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	359 800	Utreget tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	38 000	6 400
			Utreget laveste årslønn	366 200	369 700	373 900	385 300	423 300	429 700
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	386 200	Utreget tillegg for ans.	7 500	7 500	6 000	19 400	20 200	18 500
			Utreget laveste årslønn	393 700	401 200	407 200	426 600	446 800	465 300
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	425 800	Utreget tillegg for ans.	8 400	8 300	6 600	7 100	22 200	18 100
			Utreget laveste årslønn	434 200	442 500	449 100	456 200	478 400	496 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	474 700	Utreget tillegg for ans.	9 700	4 600	4 300	10 300	16 700	39 600
			Utreget laveste årslønn	484 400	489 000	493 300	503 600	520 300	559 900
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	498 600	Utreget tillegg for ans.	9 800	5 700	5 000	5 200	27 400	52 100
			Utreget laveste årslønn	508 400	514 100	519 100	524 300	551 700	603 800
	Lektor med tilleggsutdanning	514 700	Utreget tillegg for ans.	10 400	5 700	5 000	8 000	25 300	61 900
			Utreget laveste årslønn	525 100	530 800	535 800	543 800	569 100	631 000

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2018

Ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 1,5 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018. Virkningsdato er 1.5.2018.

D. HTA kapittel 1 pkt. 12.5 – Avlønning av alderspensjonister pr. 1.5.2018

Med virkning fra 1.5.2018 heves timelønnen til kr 201,-.

E. HTA kapittel 3 pkt. 3.5 – Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt pr. 1.5.2018

Med virkning fra 1.5.2018 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr 430 000,- .

II ØKONOMI PR. 1. JANUAR 2019

A. HTA kapittel 1 – Lørdags- og søndagstillegg, nytt pkt. 5.2.2 pr. 1.1.2019

For arbeidstakere som faller inn under nytt pkt. 5.2.2 gjelder fra 1.1.2019 følgende:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på:

for timene	pr. arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	minst kr 150,-

*Antall timer pr kalenderår

B. HTA kapittel 1 - Kveldstillegg, pkt. 5.4.1 og 5.4.2 pr. 1.1.2019

Pkt. 5.4.1: Tilleggene endres til minst kr 56,- pr. time.

Pkt. 5.4.2: Tillegget økes fra kr 26,- til kr 28,- pr. time.

III HOVEDTARIFFAVTALEN

A. Kapittel 1 Fellesbestemmelser

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 1.

B. Kapittel 2 Pensjon samt vedlegg 4 og 5 til HTA

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 2.

C. Kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 1 og 3 til HTA

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 3.

D. Kapittel 7 Varighet og regulering 2. avtaleår

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.**2020**.

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 for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i **2019** er også en del av grunnlaget.

Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

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. mai **2019**.

IV SENTRAL FORBUNDSVIS SÆRAVTALE (SFS 2201) «BARNEHAGEAVTALEN»

Særavtale SFS 2201 – Barnehage, skolefritidsordninger og familiebarnehage fastsatt etter nemndsavgjørelse av 11.4.2018 og gjeldende fra 1.1.2018, videreføres som ny særavtale fra 1.5.2018 til 31.12.2019. Særavtalen fremgår av vedlegg 4.

Kommentar til punkt 3.2

«Minst 4 timer» forstås slik at det også vil være grunnlag for å anvende tid utover 4 timer når det er behov for det. Dette for å sikre fleksibilitet i anvendelsen av tiden barnehagelærer og pedagogisk leder har til planlegging, for- og etterarbeid.

Behovet for tid til planlegging, for- og etterarbeid kan variere i løpet av et år, men skal minst være 4 timer i gjennomsnitt pr. uke for den enkelte. Organiseringen av denne tiden fastsettes etter drøftinger/i samråd med det pedagogiske personalet. Dette innebærer at styrer har et overordnet ansvar og må vektlegge den enkelte pedagogiske leders/barnehagelærers behov for tid. Betydningen av at det pedagogiske personalet sikres medinnflytelse understrekes.

Partene påpeker betydningen av og behovet for planlegging, for- og etterarbeid for å sikre god oppfølging av det enkelte barn og av barnegruppen. Det er viktig at pedagogiske ledere og barnehagelærere får bruke timene til formålet. Dersom det skulle oppstå situasjoner i barnehagen som fører til tap av tid til planlegging, for- og etterarbeid, skal denne tiden erstattes på et senere tidspunkt.

Partssammensatt utvalg:

Regjeringen har nedsatt en ekspertgruppe om barnehagelærerrollen. Ekspertgruppen skal frambringe et kunnskapsgrunnlag om barnehagelærerrollen og yrkesutøvelsen.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg etter at ekspertgruppen har fremlagt sin rapport. Det partssammensatte utvalget skal se på de utfordringer og muligheter som ligger i rapporten når det gjelder utvikling av barnehagelærerrollen.

V TIL PROTOKOLL

a) Partssammensatt utvalg – HTA vedlegg 1

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal gjennomgå HTA vedlegg 1. Utvalget skal vurdere stillingskoder, rapporteringsbenevnelser og merknader på bakgrunn av krav til stillingene, herunder kompetansekrav, og kommunenes/fylkeskommunenes/bedriftenes behov. I tillegg må behovet for lønnsstatistikk hensyntas. Fristen for utvalgets rapport er 31. januar 2020.

KS skal i 2018/2019 gjennomføre et FoU-prosjekt om kommunenes/fylkeskommunenes erfaringer med Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Forhandlings-sammenslutningene inviteres til å komme med innspill til problemstillinger som kan inngå i FoU-prosjektet.

b) Ny stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning

Stillingskode 7730 Stillinger med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning er opprettet med virkning fra og med 1. mai 2018. Med «4-årig spesialutdanning» menes 3-års profesjonsutdanning med ytterligere 60 studiepoeng spesialisering/fordypning innenfor eget fagfelt utover grunnutdanningen. For å være aktuell for den nye 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.

c) Partssammensatt utvalg – arbeidstidsrelaterte temaer

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden 2018-2020. Utvalget skal drøfte, utforske og vurdere ulike

arbeidstidsrelaterte temaer, for å foreslå mulige tiltak. Arbeidet slutføres innen 31. januar 2020.

Temaene som skal gjennomgå er bemanning og organisering, arbeidstidsordninger, tjenestereiser og arbeidstid i kommunalt barnevern.

d) Lørdags- og søndagstillegg

Det er innført en ny modell for lørdags- og søndagstillegg. Modellen skal kartlegges og evalueres innen 31. januar 2020.

e) 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. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Partene sentralt har utarbeidet en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur, og en veileder for utvikling av lokale retningslinjer. Det oppfordres til at veilederne tas i bruk i arbeidet med heltidskultur. De sentrale parter har opprettet en felles nettside www.heltid.no der veilederne kan lastes ned.

f) Forebyggende tiltak for lengre yrkesliv

Den partssammensatte Best Sammen-gruppen skal i tariffperioden drøfte og vurdere hvordan helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøarbeid kan bidra til en reell mulighet for et lengre yrkesliv, og vurdere tiltak knyttet til dette.

g) Garantiordning for stillinger uten særskilt krav om utdanning

Utrechnet 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

årlønn på 16-års trinnet for stillingsgruppene (slik de fremgår pr. 1.5.2018) i kapittel 4.

h) Pensjon i tariffperioden

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal arbeide videre med ny offentlig tjenstepensjon.

i) Uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense

Partene er gjennom KLP og Pensjonskontoret gjort oppmerksom på en utilsiktet konsekvens av arbeidsrettsdommen fra juni 2013 vedrørende uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense. Partene er på denne bakgrunn enige om at pensjonsuttak fra deltidsstilling under 20 prosent stilling ikke skal utløse rett til alderspensjon for tidligere opptjent medlemstid i stillinger med høyere aldersgrense. Dette gjelder også ved samtidig opptjening i forskjellige pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen.

j) Anbud/utskilling/konkurranseutsetting/privatisering/ fristilling mv av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenstepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

k) Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30. april 2020 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

l) Undervisning etter introduksjonsloven

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

m) Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er
finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.2.1, skal
lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som
innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

n) 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 2020.

VEDLEGG 1 – HTA kapittel 1

KS' forslag til endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten. Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt **eller tilnærmet likt**, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn ~~kan~~ søker **hvis kjønn** er underrepresentert **foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven**.

Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full **heltids**stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltids-tilsatte. ~~Det vises til vedlegg 2~~ **Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.**

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

4.2.1 Kontoradministrasjon

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 4.2.

Merknad:

De lokale parter kan avtale at arbeidstiden for kontoradministrasjonen i stedet skal følge pkt. 4.2 mot en økonomisk kompensasjon.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 50,- pr. arbeidet time.

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 1.1.2019 gjelder følgende:

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

5.2.1 Arbeidstaker som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 50,- 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:

<i>for timene</i>	<i>pr. arbeidet time</i>
<i>0-289*</i>	<i>minst kr 53,-</i>
<i>290 til 349*</i>	<i>minst kr 100,-</i>
<i>350* +</i>	<i>minst kr 150,-</i>

****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.**

5.4.1

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999	Minst kr 45,-
290 000	349 900	Minst kr 54,-
350 000		Minst kr 56,-

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

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 1.1.2019 gjelder følgende:

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.

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,-.

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.***

5.4.2

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 26,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Fra 1.1.2019 gjelder følgende:

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

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

12.1.1.

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

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.

~~Vedlegg 2 Lokale retningslinjer – heltidskultur~~

Vedlegget utgår (overført til pkt. 2.3.1)

~~Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bl.a. være:~~

- ~~• bruk av fortrinnsrett~~
- ~~• merarbeid~~
- ~~• utlysning av stillinger~~
- ~~• kompensasjon~~

VEDLEGG 2 – HTA vedlegg 5 Vedtekter for tjenestepensjonsordning – TPO

Kapittel 7 Alderspensjon

§ 7-1 Vilkår for alderspensjon

Endret henvisning i pkt. 5

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10 % av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 7-4 a) til e) dersom

1. aldersgrensen er nådd eller
2. sum av alder og medlemstid er minst 85 år og det ikke er mer enn 3 år igjen til aldersgrensen eller
3. medlemmet har fylt 67 år eller
4. medlemmet har fylt 65 år og har minst 10 års medlemstid etter fylte 50 år eller
5. medlemmet har fylt 65 år og fyller vilkårene i § ~~4-3~~ i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i KS' tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller
6. medlemmet fratrådte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år.
7. Resten av § 7-1 videreføres uendret.

VEDLEGG 3 – HTA kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 1 og 3

KS' forslag til endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Nytt 3. ledd

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutterings-situasjonen og om framtidig kompetansebehov/ kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

Tillegg til 1. kulepunkt, 4. ledd:

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement ***for arbeid av lik verdi.***

3.2.1 Lokale drøftinger

Endring 1. ledd:

De lokale parter ~~skal avholde~~ etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig ***avholde*** ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. ~~Dersom annet ikke avtales, holdes det også~~ ***Med mindre partene avtaler noe annet, avholdes også*** særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønns***utviklings***samtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren.

Møtetidspunkt for lønns***utviklings***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. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.4.1 Lederavlønning – toppledere

Endring 3. ledd:

Lønn til følgende ledere fastsettes etter forhandlinger. **Dersom partene ikke er enige om annet, fastsettes lønn til følgende ledere etter forhandlinger:**

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

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

3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3

Klargjøring

Nytt kulepunkt 2. 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
- **kompetanse**

Endring 3. ledd:

Oppnås ikke enighet, **kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i** ~~avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelevoldgift,~~ jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbenevnelser

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

(Ny merknad under tabellen)

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.2 Annen lønnsregulering (Korreksjon 1. ledd – feil henvisning)

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt ~~5.2~~ **5.1**.

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelser/avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader

Kolonnen som gjaldt for perioden 01.05.2016-31.07.2017 er slettet i sin helhet.

Det innføres ny stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning slik:

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapportering s-benevnelser Avansements-stillinger	Fra 01.08.2017-30.04.2018 Stillingsgruppe. Merknader
7730	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning		Gruppe 2 Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1.

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter ~~bør~~ **skal** gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp: Endret 6. kulepunkt

- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser ***fra alle parter***

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger Nytt 4. ledd

Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført. Ved disse

forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.

VEDLEGG 4 SENTRAL FORBUNDSVIS SÆRAVTALE VEDRØRENDE

SFS 2201 - Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager

mellom

KS

og

Fagforbundet
Musikernes Fellesorganisasjon
Skolenes Landsforbund
FO
Delta
Utdanningsforbundet
Skolelederforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund

1 Hjemmelsgrunnlag mv.

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jf. § 4-3 mellom KS og Fagforbundet, Musikernes fellesorganisasjon, Skolenes Landsforbund, FO, Delta, Utdanningsforbundet, Skolelederforbundet og Norsk Ergoterapeutforbund.

HTAs bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

2 Avtalens ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.05.2018 til 31.12.2019. Særavtalen må sies opp skriftlig med minst en måneds varsel før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av noen av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

3 Særbestemmelser – barnehager, skolefritidsordninger og skole

3.1 Generelt

Tilsatte med stillingskombinasjoner innenfor områdene barnehage, skolefritidsordning og øvrig elevrettet arbeid skal ha sine stillinger betraktet som ett arbeidsforhold, jf. HTA kap.1 §2.3.

3.1.1 Styrer/leder i barnehage

En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kap. 1 §2.3.

I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver.

I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.

Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse oppgavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling. Fellesbestemmelsen §6.3 gjøres gjeldende for styrer i barnehager, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.

Merknad, sikringsbestemmelse:

Styrer som pr 1. januar 1996 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetting så lenge de er i styrerstillingen.

3.1.2 Daglig leder i skolefritidsordningen

I skolefritidsordninger som samlet har innskrevet 60 barn eller mer, skal det som hovedregel tilsettes daglig leder i hel

stilling. I mindre skolefritidsordninger kan daglig leder også utføre andre arbeidsoppgaver utover funksjonen som daglig leder. Det foretas en forholdsmessig reduksjon av tid til ledelse, dog slik at minimum 20 % av hel stilling skal avsettes til ledelse.

Merknad, sikringsbestemmelse:

Daglig leder som pr 1. august 1999 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetting så lenge de er i stillingen som daglig leder.

3.2 Pedagogisk personale (barnehager og skolefritidsordninger)

Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke. Minst 4 timer i gjennomsnitt pr. uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet. Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.

3.3 Det øvrige personalet

3.3.1 Barnehager

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i ukeplanene.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstiden.

3.3.2 Skolefritidsordninger

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i

ukeplanene og utgjøre gjennomsnittlig minst 5 % av arbeidstiden.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstid.

3.3.3 Skole

Personalet i elevrettet arbeid skal gi nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging.

Den ordinære arbeidstid skal omfatte både planlegging/tilrettelegging og direkte arbeid med eleven(e).

3.4 Planlegging/samarbeid (barnehager, skolefritidsordninger og skole)

Det avsettes 37,5 timer pr. år til planlegging og samarbeid for personalet ved den enkelte barnehage/skolefritidsordning/skole.

3.5 Ferie (barnehager, skolefritidsordninger og skole)

I tillegg til HTA kap 1 § 7 gjelder følgende:

Førskolelærere som i dag har gunstigere ordninger, beholder disse så lenge vedkommende er i samme stilling, dog kommer Fellesbestemmelsen § 7.1 bare til anvendelse for den ferietid som følger av ferielovens bestemmelser.

Der barnehagen/skolefritidsordningen/skolen er stengt utover ferielengde i hht. lov og avtaleverk, skal de tilsatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen.

For arbeidstakere i barnehager/skolefritidsordninger/skole som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

4 Særbestemmelser familiebarnehager

4.1 Arbeidstid

Familiebarnehageassistent som utfører arbeidet i eget hjem har en ordinær arbeidstid på 40 timer per uke. Imidlertid kan den enkelte familiebarnehageassistent bli pålagt å arbeide inntil 42,5 timer per uke.

I slike tilfeller nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

En eventuell arbeidstid utover 8,5 timer per dag (42,5 timer per uke) vil komme inn under HTA kap 1 § 6 og må da kompenseres i følge disse bestemmelser.

Familiebarnehageassistent som ikke utfører arbeidet i eget hjem har arbeidstid på 37,5 timer per uke. Imidlertid kan den enkelte familiebarnehageassistent bli pålagt å arbeide inntil 40 timer per uke. I slike tilfeller nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden under henvisning til arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

4.2 Reduksjon av lønn

Reduksjon i lønn foretas når arbeidstiden er under 37,5 timer per uke. Lønnen reduseres da forholdsvis etter uketimetallet, eksempelvis 30 uketimer gir 30/40 av full lønn.

For arbeidstakere som har arbeidstiden beregnet ut fra 37,5 timer per uke beregnes deltidsstilling etter Hovedtariffavtalens regler.

Ved egne barn i gruppen under skolealder betales vanlig oppholdsavgift uten reduksjon i lønn og kompensasjon.

Det kan lokalt avtales redusert lønn dersom dette er begrunnet i at:

- assistenten ikke ønsker full gruppe
- hjemmets arealer ikke godkjennes for full gruppe
- andre lokale forhold som gjør at alternativet er et redusert tilbud

4.3 Kompensasjon

I tillegg betales som kompensasjon for kost, slitasje på hus, møbler, lys, brensel, hold og vask av sengeklær mv kr. 1205,- pr. barn per måned. Denne sum skal ikke reguleres i tariffperioden, men endres i samsvar med konsumprisindeksen ved hver ny tariffavtaleinngåelse.

Forholdsmessig reduksjon av kompensasjon foretas dersom barnet har kortere oppholdstid per dag eller fravær utover 16 dager pga. sykdom. Det gis heller ikke kompensasjon når assistenten er syk, ei heller når assistenten har ferie.

I de tilfeller familiebarnehagen er i et av barnas hjem, skal kompensasjonsbeløpet tilfalle den som stiller hjemmet til disposisjon.

I de tilfeller kommunen leier lokaler for familiebarnehage, faller kompensasjonsbeløpet bort.

4.4 Vikarordning

Vikarordning vurderes av partene lokalt slik at en kommer fram til tilfredsstillende ordninger.

4.5 Ferie

For arbeidstakere i familiebarnehager som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

Kommentarer til avtalen fra KS

Fra nemndskjennelsen 2007:

Sikringen av tid til ledelse for styrere i barnehager gjelder bare for tid til ledelse fastsatt før 1. januar 1996 og for daglige ledere i SFO for tid til ledelse fastsatt før 1. august 1999. For tid til ledelse fastsatt etter disse datoene vil det ikke være noen sikring utover avtalens egen ordlyd.

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
18/19	Formannskapet - Ørland kommune	07.06.2018

TILSKUDD TIL ELDREDAGEN 2018

Rådmannens innstilling

Det gis økonomisk tilskudd til å dekke utgifter til eldrerådets arrangement på eldredagen 2018, dersom arrangementet ikke er selvfinansierende. Tilskuddet dekkes innenfor budsjettet til politisk styring, råd og utvalg.

Sakens bakgrunn og innhold

Den 1. oktober feires den internasjonale eldredagen verden over. FN markerte sitt engasjement for eldre første gangen i 1982. I en resolusjon i 1990 utpekte FNs generalforsamling 1. oktober som Den internasjonale eldredagen, og i 1991 ble dagen for første gang markert i Norge. Ved å utpeke en bestemt dag som de eldres dag ønsket FN å fokusere på at verdens befolkning blir eldre. Hvert år bestemmer FN tema for dagen.

Eldrerådet i Ørland kommune har i flere år hatt oppdrag med å arrangere den internasjonale eldredagen den 1. oktober. Dette har vært et gratis arrangement. Tradisjonelt har det vært lapskaus og åresalg, og noen korte innslag fra kulturskolen og litt annen lett underholdning. Inntekten har vært åresalg.

I år foreslår eldrerådet et annet opplegg for eldredagen. Eldrerådet ønsker på denne måten å nå et bredere publikum av kommunens seniorer, og gjøre dagen mer spennende, interessant og morsom. For å nå flest mulig vil eldrerådet lage flyers påtrykt logoer av sponsorer som viser programmet, og som skal deles ut i forkant av arrangementet.

Planlagt program kl. 1130-1500:

- Konferansier Arve Width
- Pianoinnslag av Sigrid Andre Hoff
- Innslag fra Trioen «Slank bakfra»
- Revyinnslag fra Ørland teaterlag
- Foredrag av lege og forfatter Audun Myskja

Pause – servering av lunsjbrett

- Foredrag av Thormod Høyen
- Gamle minner – flyfotos fra Ørland på 1960-tallet ved Arve Width

Kl 1800 Ønskekoncert med TrondheimSolistene

Det koster kr 225 for å delta på hele arrangementet, og kr 200 for bare å delta på konserten med TrondheimSolistene. Arrangementet på eldredagen vil være åpent for alle, men målgruppen vil være kommunens seniorer.

Som det fremgår av programmet, vil arrangementet koste en del penger. Et foreløpig budsjett viser at samlet utgifter kan bli opptil kr 80.000. Eldrerådet som arrangør har derfor henvendt seg til Ørland kommune for å få et økonomisk bidrag eventuelt en garanti til dekning av utgiftene. Det er viktig for eldrerådet å ha en garanti for utgiftene for å kunne inngå avtaler med aktørene i det planlagte programmet. Eldrerådet har som mål at arrangementet skal være selvfinansierende gjennom sponsorinntekter og billettinntekter.

Folkehelsevurdering

Norske eldre kan i gjennomsnitt forvente å være funksjonsfriske til de er godt over 80 år. Aktive liv bidrar til å fremme helse, og frivillig sektor og kulturlivet kan spille en viktig rolle jf. Folkehelsemeldingen – Mestring og muligheter Meld. St. 19 (2014-2015).

Administrasjonens vurdering

Eldrerådets myndighetsområde er å få forelagt saker som angår eldres levekår før beslutning foretas i kommunestyret. Eldrerådet skal også avgi uttalelse til formannskap/kommunestyre om handlingsplan (økonomiplan/budsjett) og kommuneplan. I tillegg kan eldrerådet på eget initiativ ta opp saker som angår eldre i kommunen.

Administrasjonen anser det positivt at eldrerådet jobber med et arrangement med et nytt opplegg på eldredagen 2018, med mål om å nå flere seniorer. I Ørland kommune jobbes det med flere prosjekt med mål om deltakende og aktive eldre, og at eldre er en ressurs i lokalsamfunnet. Arrangementet på eldredagen 2018 vil også være et tiltak som støtter opp under det.

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
18/20	Formannskapet - Ørland kommune	07.06.2018

BRUKERAVTALE OM BASISHALL - ØRLAND TURNFORENING OG UTHAUG TURN OG GYMNASTIKKLAG

Rådmannens innstilling

Forslag til brukeravtale mellom Ørland kommune og Ørland Turnforening og Uthaug Turn & Gymnastikklag, datert 30.mai 2018, godkjennes.

Sakens bakgrunn og innhold

Kommunestyret vedtok i møte 23.11.2017 følgende:

«Ørlandshallen omgjøres til basishall. Ørland kommunes andel 2,680 mill. Omgjøringen gjøres under forutsetning av at administrasjonen kvalitetssikrer tallene som er lagt frem og at det utarbeides en skriftlig avtale mellom Ørland kommune som eier og turnforeningene som delvis eier av utstyr og som leier av idrettsanlegget, om delfinansiering og tilbakeføring av spillemidler til kommunen. Det må utarbeides en avtale med turngruppene ang. bruk av utstyr for skoler og andre brukere av basishallen. Finansieres av låneopptak.»

Administrasjonens vurdering

Det har vært en god dialog mellom turnforeningene og kommunen for å komme fram til en omforent avtale som regulerer de punktene kommunestyret bad om klargjøring av i sitt vedtak. Ørland Turnforening har godkjent avtalen, Uthaug Turn og Gymnastikklag har frist til 4. juni for endelig godkjenning.

Vedlegg:

- 1 Brukeravtale - Ørland Turnforening og Uthaug Turn og Gymnastikklag

Brukeravtale mellom
Ørland kommune
og
Ørland Turnforening og Uthaug Turn og Gymnastikklag
for
Ørland Basishall

1. Bakgrunn

Ørland kommune (heretter benevnt som kommunen) bygger ny idrettshall, Ørland Sparebank Arena i nær tilknytning til Ørlandshallen som blir bygd om til basishall.

Ørland Turnforening og Uthaug Turn og Gymnastikklag (heretter kalt turnforeningene) benytter i dag lokaliteter ved henholdsvis Bakkeli på Grande og Ørlandshallen.

2. Drift

Partene er enige om at turnforeningene skal benytte Ørland Sparebank Arena til ombyggingen av Ørlandshallen er ferdigstilt.

Basishallen kan benyttes av kommunen i tidsrommet mandag til fredag 08:00 – 14:00. Tidsperiodene utenfor dette disponeres av turnforeningene og eventuelt andre leietakere, som i utgangspunktet selv foretar hallfordeling. Kommunen bistår om nødvendig. Turnforeningene er prioriterte brukere.

Partene har ansvar for personell og materiell i forbindelse med sin aktivitet.

All ferdsel ut og inn av basishallen skal skje gjennom garderober. Dette for å sikre et klart skille mellom ren og skitten del i bygget.

Sko skal ikke benyttes i basishallen.

Renhold av tribune, garderober og basishall utføres av kommunen. Daglig rydding utføres av brukere.

3. Utstyr

Basishallens inventar, vil ha behov for vedlikehold og oppgradering på grunn av slitasje. Partene er ansvarlig for det utstyret de eier. En komplett liste som viser eierskap til utstyr utarbeides.

Dersom det oppstår skade på utstyr må reparasjoner dekkes i henhold til en fordelingsnøkkel som blir satt opp i forhold til antall timer partene benytter i basishallen.

Dersom det oppstår skade på utstyr som går utover normal drift og slitasje dekkes dette av parten ansvarlig for skadeverket.

Det avholdes et halvårig brukermøte mellom partene. Kommunen tar initiativ til dette møtet som avholdes i juni og desember.

4. Sikkerhet og opplæring

Basishallen skal kun benyttes av grupper anført av autorisert voksenpersonell som til enhver tid er oppdatert etter gjeldende kvalifikasjoner for bruk av hallens utstyr. Basishallen må kun benyttes til det formål som er tiltenkt, og ikke til annen lek eller uorganisert aktivitet.

Barn må aldri oppholde seg i hallen uten tilsyn av personell som beskrevet over.

Turnapparater må kun benyttes til sitt opprinnelige formål og gjeldende sikkerhetsregler må følges. Utstyr som krever sertifisering kan kun benyttes av godkjent instruktør.

Alle brukere av basishallen må før bruk ha opplæring av utstyret i hallen. Det er i utgangspunktet utstyrets eier sitt ansvar, men det er naturlig at turnforeningene foretar opplæring på alt utstyr da det er de som har best kunnskap om dette.

Det utarbeides en liste over utstyr og materiell som krever sertifisering, og godkjente instruktører som oppdateres i forbindelse med det halvårige brukermøte.

5. Leiepriser

Leieprisene følger prisboken til Ørland Sparebank Arena og vedtas av Kommunestyret.

Brekstad 30.mai – 2018

Ørland Turforening

Uthaug Turn og Gymnastikklag

Ørland kommune