



A-rundskriv nr.: A/1-2020
Dokument nr.: 20/02431-1
Arkivkode: 0
Dato: 18.09.2020
Saksbehandler: Kjersti Myklebust

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

Tariffrevisjonen pr 1.5.2020 – Forslag til ny Hovedtariffavtale sendes til medlemmene for uravstemning

Forhandlingsløsning

KS og LO Kommune, Unio kommune og YS Kommune har etter forhandlinger kommet fram til enighet ved tariffrevisjonen 2020. De tre hovedsammenslutningen representerer over 90 prosent av de organiserte arbeidstakerne i KS-området. 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 23. september 2020 vil alle stemmeberettigede få 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 16. oktober kl. 15.00.** 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.

Avstemningsregler

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 $\frac{1}{3}$ av de avgitte stemmer fra medlemmene, og som representerer minst halvparten av arbeidstakerne hos medlemmene som avgis stemmer, svarer JA til det anbefalte 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 2020. 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

Normalt skal forhandlingene om ny hovedtariffavtale gjennomføres med frist 1. mai. Som følge av den akutte samfunnssituasjonen knyttet til utbruddet av koronaviruset, og utsettelse av frontfagsoppgjøret, ble partene i KS-området i mars 2020 enige om å forlenge hovedtariffavtalen til 15. september 2020. Forhandlingene ble åpnet med overlevering av overordnede krav og tilbud den 3. september 2020. I tidsrommet fram til avtaleutløp ble det avholdt flere forhandlingsmøter mellom partene. Den 16. september kl. 02.00, anbefalte LO, YS og Unio KS' siste tilbud. Akademikerne forkastet KS' siste tilbud, og for dem går oppgjøret til mekling både med hovedtariffavtalen og kommunelegeavtalen med KS og Den norske legeforening som parter. Meklingen starter den 23. september. Meklingsfristen er satt til 14. oktober ved midnatt.

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 i siste halvdel av oktober.

Økonomisk ramme 2020

Lønnsoppgjøret ble framforhandlet innenfor en økonomisk ramme på 1,70 prosent. Dette er det samme som anslaget for årslønnsveksten i frontfaget. Lønnselementene består av sentrale lønnstillegg, overheng fra 2019, samt anslag for lønnsglidningen.

Den økonomiske ramma er ikke hva den enkelte arbeidstaker får i lønnstillegg fra 1.9.2020. Det er summen av overheng til 2020, anslag glidning i 2020 og tariff tillegg i 2020 som til sammen utgjør den økonomiske ramma på 1,70 prosent.

Dette betyr at partene aldri «starter på null» når forhandlingene begynner, siden noe alltid vil være brukt gjennom overheng og anslått glidning. I år var 1,6 prosent brukt allerede før vi startet forhandlingene; 1,3 prosent gjennom overheng, samt 0,3 prosent i anslått lønnsglidning.

Et overheng til 2020 betyr at tariff tillegg og andre lønnsendringer i 2019, slår ut på lønnsveksten i 2020. Dette kan illustreres slik: Hvis en arbeidstaker i 2019 fikk et tillegg per 1. mai på 15.000 kroner, vil årslønna til vedkommende ved slutten av året være 5.000 kroner høyere enn gjennomsnittet for alle månedene i 2019. Det er denne differansen som kalles overheng, og som dermed virker inn på lønnsveksten i 2020.

Det betyr at lønnstillegget på 15.000 kroner per 1.5.2019 gir bidrag på 10.000 kroner til lønnsveksten fra 2018 til 2019, og et bidrag på 5.000 kroner til lønnsveksten fra 2019 til 2020, i form av overheng til 2020. Det særskilte lønnstiltaket for arbeidstakere i stillinger med krav om med 3- og 4-årig U/H-utdanning (blant annet sykepleiere, vernepleiere, barnehagelærere og adjunkter) samt fagarbeiderstillinger som ble gitt pr. 1. juli i fjor, har også påvirket overhenget til 2020.

I tariffoppgjøret i 2020 ble det avtalt at lønnstillegg skulle gis med virkning per 1.9.2020. Kronetilleggene som blir gitt per 1.9.2020 utgjør i gjennomsnitt 0,3 prosent av den enkeltes grunnlønn. For noen arbeidstakere noe mer, og for andre noe mindre. For ledere i kapittel 4 ble det gitt et prosenttillegg på 0,3 prosent.

Når lønnstillegg gis per 1. september, har det virkning i fire av årets 12 måneder. Derfor gir det et bidrag til årslønnsveksten på $4/12 \cdot 0,3\% = 0,1\%$ prosent.

Den beregnede årslønnsvekstramme for 2019-2020 blir dermed slik:

Kap. 4-stillinger	Kommuner og fylkeskommuner	Kommuner	Fylkeskommuner
Overheng til 2020	1,3 %	1,3 %	1,2 %
Anslag glidning i 2020	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Sentrale tillegg per 1.9.2020	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Heving av sats for lørdags- og søndagstillegg etter HTA 5.2.1 per 1.10.2020	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Anslag årslønnsvekst 2019 til 2020	1,7 %	1,7 %	1,6 %
Anslag overheng til 2021	0,3 %	0,3 %	0,3 %

Sentrale tillegg per 1.9.2020

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg slik det fremgår av tabellen under. Tilleggene legges i sin helhet til den enkeltes årslønn. Merk at kommunene/fylkeskommunene må vente med iverksetting av de sentrale tilleggene til etter svarfristens utløp.

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg – pr. 1.9.2020						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800
	Lektor med tilleggsutdanning	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900

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

Lederlønnstillegg med virkning fra 1.9.2020

Ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 0,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 31.8.2020. Virkningsdato er 1.9.2020.

Lokale lønnsforhandlinger

Det var ikke rom for å avsette midler til lokale lønnsforhandlinger i kapittel 4 i 2020.

Lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3 og 5 går som normalt. Det legges det til grunn at lønnsutvikling for ledere (HTA kap. 3) og arbeidstakere i HTA kap. 5 må følge de samme økonomiske rammene som for arbeidstakere i HTA kap. 4. Frist for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3 og kap. 5 settes til 15. oktober 2020.

Endringer i Hovedtariffavtalen

Det ble i år ingen endringer i Hovedtariffavtalen, med unntak av et revidert vedlegg 1 som viser oversikt over stillingskoder m.m.

Partssammensatte utvalg

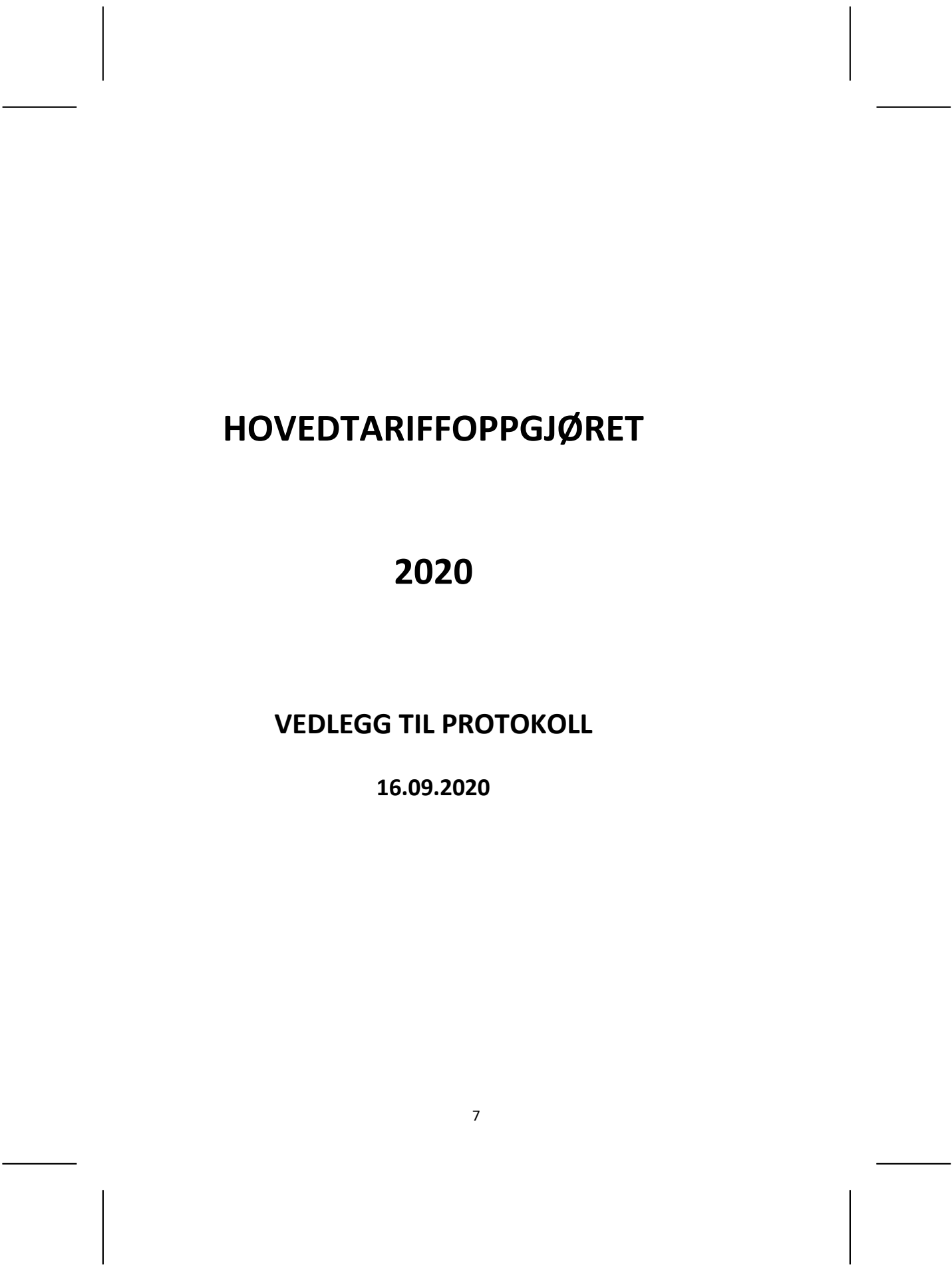
Det er enighet om å nedsette flere partssammensatte utvalg i kommende tariffperiode. Det er blant annet enighet om en felles satsing på kompetanse, og det ene utvalget skal diskutere ulike problemstillinger rundt kompetanse og kompetanseutvikling. Utvalget skal arbeide for å styrke de lokale parter systematiske arbeid med kompetansekultur og kompetanseutvikling i virksomhetene. Det skal blant annet lages en veileder som lokale parter kan ta i bruk i sitt arbeid med kompetanseplanlegging og -utvikling.

Videre er partene enige om å fortsette arbeidet med å øke andelen heltidsansatte. Utvalget skal se nærmere på ulike arbeidstidsordninger/måter å organisere arbeidstiden på, og initiere forsøk med dette. Partene skal i fellesskap følge opp forsøkene. I tillegg skal utvalget vurdere virkemidler som kan bidra til å løse helgeutfordringene.

Tor Arne Gangsø
arbeidslivsdirektør

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Vedlegg:
Forhandlingsløsningen anbefalt av KS, LO, YS og Unio



HOVEDTARIFFOPPGJØRET

2020

VEDLEGG TIL PROTOKOLL

16.09.2020

HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2020

KS endelige tilbud nr. 2 erstatter KS' tilbud nr. 1 av 3. september 2020.

Øvrige krav tas ikke til følge.

I ØKONOMI PR. 1. SEPTEMBER 2020

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.9.2020

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.9.2020 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg – pr. 1.9.2020						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800
	Lektor med tilleggsutdanning	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900

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

B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.9.2020

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.9.2020							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	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	302 900	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 900
			Utregnet laveste årslønn	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	352 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	43 700	10 000
			Utregnet laveste årslønn	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400	431 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	374 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 000
			Utregnet laveste årslønn	380 600	384 100	388 300	399 700	441 400	451 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	411 400	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
			Utregnet laveste årslønn	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	451 600	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
			Utregnet laveste årslønn	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H- utdanning	491 400	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100
			Utregnet laveste årslønn	501 100	505 700	510 500	520 800	538 500	578 600
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	516 400	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600
			Utregnet laveste årslønn	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500	625 100
	Lektor med tilleggsutdanning	533 600	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900
			Utregnet laveste årslønn	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.9.2020

Ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 0,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 31.8.2020. Virkningsdato er 1.9.2020.

D. HTA kapittel 1 – Lørdags- og søndagstillegg, pkt. 5.2.1

Med virkning fra 1.10.2020 er tillegget minst 53 kr per arbeidet time.

E. HTA kapittel 3 pkt. 3.5

Med virkning fra 1.9.2020 heves minimumsavlønning av tillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr. 445 500,-.

Begrepet hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt erstattes med **frikjøpt tillitsvalgt** gjennomgående i bestemmelsen.

F. Lokale lønnsforhandlinger – HTA kapittel 3 og 5

Det legges til grunn at lønnsutvikling for ledere (HTA kap. 3) og arbeidstakere i HTA kap. 5 må følge de samme økonomiske rammene som for arbeidstakere i HTA kap. 4. Frist for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3 og kap. 5 settes til 15. oktober 2020.

II HOVEDTARIFFAVTALEN 1.5.2020-30.4.2022

A. Kapittel 7 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

67.1

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2020 til 30.4.2022.

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.

67.2

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen **i 2020** 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 **201921** 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.**201921**.

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

B. Revidert vedlegg 1 til HTA framgår av vedlegg 1.

III 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 heltidsansatte. Heltidsandelen er lavest i helse og omsorg. Partene er opptatt av økt heltidsandel også innenfor andre sektorer, som for eksempel oppvekst og kultur.

PSU arbeidstid/heltid

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden 2020-2022. Det vises til det partssammensatte utvalget om arbeidstidsrelaterte temaer i tariffperioden 2018-2020.

Utvalget skal særskilt arbeide med ulike avklaringer vedrørende langvakter og fleksiresurs. Avklaringene om langvakter skal bygge på eksisterende kunnskap. Utvalget skal i perioden initiere lokale forsøk med fleksiresursordninger, og følge opp disse i forsøksperioden. Gjennom partssamarbeidet skal det sikres at ordninger som prøves ut er helsefremmende.

Videre skal utvalget på bakgrunn av evalueringen av modellen for lørdags- og søndagstillegget drøfte nærmere om modellen er hensiktsmessig innrettet, og/eller om det er andre virkemidler som kan ivareta samme formål.

Utlysingspraksis for heltidsstillinger

Partene sentralt samarbeider om en FoU som skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger. Prosjektet skal blant annet utvikle kunnskap og verktøy som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.

Partene sentralt ber lokale parter drøfte kommunens utlysingspraksis innen 1. juni 2021. Kunnskap fra FoU-prosjektet vil være nyttig grunnlag for drøftingene. Drøftingen

bør legge grunnlag for videre samarbeid om en utlysningspraksis som fremmer heltidskultur, samt klargjøre roller, ansvar og forventninger.

Det fremgår av HTA kap.1 § 2, pkt. 2.3.1 at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Utlysningspraksis bør være ett av temaene i retningslinjene. Partenes felles veileder for lokale retningslinjer for heltidskultur sier følgende om utlysningspraksis:

«Selv om mange kommuner har hatt heltidskultur høyt på dagsordenen over lang tid, er det fortsatt et betydelig antall stillinger i helse- og omsorgssektoren som lyses ut som deltidsstillinger. Utlysning av flere hele stillinger vil være et viktig bidrag i arbeidet med å styrke omdømmet til sektoren både som arbeidsgiver og tjenesteleverandør. Hele stillinger tiltrekker seg i større grad den kompetansen sektoren trenger for å levere tjenester av høy kvalitet. Ved å ansette i hele stillinger, vil man også redusere krav etter arbeidsmiljølovens bestemmelse om fortrinnsrett, merarbeid osv. Hele stillinger bidrar til at sektoren kommer inn i en god sirkel med forutsigbar bemanning og kompetanse. Muligheten til å lyse ut hele stillinger må ses i sammenheng med muligheten til å levere gode tjenester, bemanningsbehov og tilgjengelige ressurser. Ny organisering og valg av arbeidstidsordning/turnus vil kunne medføre at flere stillinger kan lyses ut som heltidsstillinger. Det er nødvendig for lokale parter å finne gode tiltak for å endre praksis slik at kommunene som hovedregel kan lyse ut hele stillinger, slik HTA legger til grunn. For å lykkes i å gradvis erstatte deltidsstillinger med heltidsstillinger må det tenkes nytt. For eksempel sammenslåing av stillinger, bruk av bemanningsenheter, omdisponering av vikar- og overtidsmidler, alternative arbeidstidsordninger osv. I tillegg kan det være behov for å se på antall helgetimer. Det finnes

flere muligheter når alle lokale parter er enige om å dra i samme retning. Et første skritt på veien kan være å unngå bruk av desimaler i stillingsutlysninger. Bruk av desimaler i stillingsutlysninger gjør arbeidet med å utvikle heltidskultur vanskelig.»

Utvalget nedsettes med følgende sammensetning:

KS: leder, sekretær og to utvalgsmedlemmer

LO-K: to utvalgsmedlemmer

Unio: to utvalgsmedlemmer

YS-K: ett utvalgsmedlem

Akademikerne kommune: ett utvalgsmedlem

Utvalgsmedlemmer skal ha fullmakter til å gå inn i reelle drøftinger.

Fristen for utvalgets rapport er 31.1.2022.

b) Kompetanse

Arbeidslivet er i endring, og behovet for ny kompetanse og kompetanseutvikling øker. Partene er enige om at relevant kompetanse er avgjørende for at den enkelte arbeidstaker kan mestre omstilling, og at det bidrar til å forebygge fravær og frafall fra arbeidslivet, også i et livsfaseperspektiv. Partene er videre enige om at relevant kompetanse er nødvendig for den enkelte arbeidstakers evne til å mestre ny teknologi og nye oppgaver. Relevant kompetanse er også en forutsetning for evnen til fornyelse av tjenester og arbeidsformer i tråd med innbyggernes behov. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for å bidra til å sikre den nødvendige kompetansen kommunesektoren trenger.

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 virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formale og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig utdanning, opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. I henhold til HTA pkt. 3.3 har arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

I henhold til HTA pkt. 3.2, skal det årlig gjennomføres drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk skal det drøftes kriterier som viser hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Det skal også drøftes hvordan det legges til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter. Videre skal det fastsettes kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger og eventuell endring av stillingskoder etter at kompetansehevende tiltak er gjennomført. Likebehandling av kvinner og menn må sikres i alle ledd.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens utdannings- og kompetansebehov. På denne bakgrunn og

etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Partssammensatt utvalg

Med utgangspunkt i partenes omforente forståelse av betydningen av nødvendig og relevant kompetanse, settes det ned et partssammensatt utvalg. Utvalget skal utforske, drøfte og vurdere ulike temaer knyttet til kompetanse, læring, utvikling og omstilling. Læringskultur og kompetansedeling på arbeidsplassen, herunder hvordan læring på arbeidsplassen kan organiseres smartere og mer motiverende for den enkelte er et av temaene. I tillegg skal utvalget drøfte hvordan ulike tariffbestemmelser knyttet til kompetanse praktiseres og fungerer, herunder hvordan det gis uttelling for kompetanse og bruk av stillingskoder. I hvilken grad og hvordan kompetanseutvikling inngår i kommunens måldokumenter og strategier vil også være et sentralt tema for utvalgets arbeid.

Utvalget skal på bakgrunn av drøftingene utarbeide en felles veileder som de lokale parter kan benytte i kompetanseutviklingsarbeidet i den enkelte kommune/fylkeskommune. Veilederen skal blant annet beskrive partenes roller, ansvar og forventninger i arbeidet med kompetanseutvikling, samt synliggjøre handlingsrommet i HTA.

Veilederen bør også synliggjøre hvorfor det er viktig å jobbe for en lærings- og innovasjonskultur og hvordan gode lokale prosesser knyttet til dette er en forutsetning for å lykkes med nødvendig endring og omstilling.

Utvalget nedsettes med følgende sammensetning:

KS: leder, sekretær og to utvalgsmedlemmer

LO-K: to utvalgsmedlemmer

Unio: to utvalgsmedlemmer

YS-K: ett utvalgsmedlem

Akademikerne kommune: ett utvalgsmedlem

Utvalgsmedlemmer skal ha fullmakter til å gå inn i reelle drøftinger.

Fristen for utvalgets rapport er 31.1.2022.

c) HTA vedlegg 1

Det vises til rapporten fra partssammensatt utvalg om endringer i Hovedtariffavtalens vedlegg 1, datert 11.3.2020. Endringene har til formål at HTAs vedlegg 1 forenkles og gjøres mer tilgjengelig/oversiktlig, samt gjøres mer robust og relevant for utvikling/endring i utdanninger som tilbys og kompetanse som etterspørres av kommunene/fylkeskommunene.

Utvalgets forslag slik det framgår av protokollens vedlegg 1 gjøres gjeldende som vedlegg 1 i Hovedtariffavtalen. De lokale parter drøfter konsekvensene av endringene før de iverksettes. Endringer i stillingskodeinnplassering for berørte arbeidstakere gjøres innen 1.4.2021.

I nytt HTA vedlegg 1 opplyses det om særaldersgrense. Opplysningen «med særaldersgrense» er ikke en del av hovedbenevnelsen til stillingen. Opplysningene er ikke en avtaleregulering av hvilke arbeidstakere som omfattes av særaldersgrense, og er således ikke en materiell endring i hvem som omfattes av særaldersgrense.

Oppsplitting av kodene 6559 Konsulent og 7531

Saksbehandler:

Arbeidstakere ansatt i disse kodene som pr. 15.9.20 er innplassert i stillingsgruppe Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning, beholder denne innplasseringen som en personlig ordning, selv om de formelt ikke oppfyller kompetansekravet på 180 studiepoeng.

d) Likestillings- og diskrimineringsloven § 26

Det vises til pågående trepartssamarbeid om veileder til aktivitet- og redegjørelsesplikten. Når veilederen er ferdig, vil KS ta initiativet til et møte med partene for å drøfte hvordan dette følges opp i KS-området.

e)

Forholdet mellom rettighetslov og arbeidsmiljølov kan være utfordrende. KS mener det er behov for et møte med organisasjonene om ulike problemstillinger knyttet til opplæringsloven § 9A slik at vi sammen kan drøfte hvordan de best kan møtes, og vil i løpet av høsten 2020 innkalle partene til møte.

f) 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 årslønn på 16-årstrinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene fremgår pr. 1.1.2020) i kapittel 4.

g) 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.

**h) Anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/frist
illing 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 tjeneste-pensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

**i) 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.

j) Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30. april 2022 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

k) 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.

l) 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.

m) 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 2022.

n) Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår hovedtariffavtalen før trykking. Følgende endringer i kapittel- og vedleggsnummerering iverksettes:

- Kapittel 6 Lærlinger blir nytt kapittel 2 Lærlinger.
- Kapittel 7 Varighet blir nytt kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår
- Vedlegg 6 blir nytt vedlegg 2 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode
- Vedlegg 7 blir nytt vedlegg 4 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Vedlegg 1

Vedlegg 1 – Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader

Oversikten over stillingskoder med hovedbenevnelser nedenfor er sortert etter kapittel i Hovedtariffavtalen og viser rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader.

Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt, herunder rapporteringsbenevnelser med romertall I for avansementstilling.

Samlet oversikt over stillinger med særaldersgrense finnes i B-rundskriv nr. 4/2020.

Stillingskoder for ledere i kapittel 3

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Øverste administrative leder (<i>med særaldersgrense</i>)	Rådmann/Kommunedirektør Fylkesrådmann	9430
Kommunalsjef ¹	Assisterende rådmann/ Assisterende kommunedirektør Kommunalsjef Leder	9440
Leder/Virksomhetsleder ²	Leder Virksomhetsleder	9451
Leder/Virksomhetsleder ² (<i>med særaldersgrense</i>)		9456
Leder ³	Avdelingsleder Leder	9454
Leder ³ (<i>med særaldersgrense</i>)		9455
Rektor/Virksomhetsleder ⁴	Rektor Virksomhetsleder	9951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/Fagleder ⁵	Assisterende rektor Avdelingsleder Undervisningsinspektør Fagleder	9954

Merknader til stillingskoder i kapittel 3:

¹ Leder i kap. 3.4.1

² Leder i kap. 3.4.2

³ Leder i kap. 3.4.3

⁴ Skoleleder i kap. 3.4.2

⁵ Skoleleder i kap. 3.4.3

Stillingskoder i kapittel 4

Stillingsgruppe		Hovedbenevnelse	Rapporterings-benevnelse	Stillings-koder
Gruppe 1	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Ambulansesjåfør (<i>med særaldersgrense</i>)		7352
		Arbeider		6014
		Arbeider (<i>med særaldersgrense</i>)	Badebetjent Feier	6414
		Arbeidsterapeut	Aktivitetsleder	6671
		Assistent	Assistent (barnehage) Assistent (SFO/skole) Bud Kokke- medarbeider Internat- assistent	6572
		Hjemmehjelp (<i>med særaldersgrense</i>)	Husmorvikar	6190
		Kontorarbeider	Fullmektig	7196
		Kontrollør/ inspektør	Branninspektør	6221
		Musikk- og kulturmedarbeider	Instruktør Musiker	6816
		Maskinist		6293
		Pleiemedarbeider		6583
		Renholder (<i>med særaldersgrense</i>)		7210
		Servicemedarbeider	Betjent Driftsoperatør Kasserer/ billettselger Kinomaskinist Klubbarbeider Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt	6912
		Sjåfør (<i>med særaldersgrense</i>)	Rutebilsjåfør	6883
		Tekniker	Driftsleder Driftstekniker	7177
		Vaktmester		6541
	Fagarbeider- stilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling	Barnepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7024
		Brannkonstabel (<i>med særaldersgrense</i>)		7237
		Fagarbeider	Håndverks- mester Aktivitør Barne- og ungdoms- arbeider Frisør	7517

Gruppe 2			Elektriker Kontorfag- arbeider Kokk Omsorgs- arbeider	
		Fagarbeider (med særaldersgrense)	Feier Renholds- operatør	6986
		Fagarbeider med spesialutdanning	Spesial- fagarbeider	7716
		Fotterapeut		6910
		Førstesekretær		7520
		Hjelpepleier (med særaldersgrense)	Helsefag- arbeider Miljøarbeider	7076
		Helsesekretær		7199
		Konsulent	Førstekonsulent	6559
		Miljøarbeider		6684
		Sekretær		6863
		Spesialhjelpepleier (med særaldersgrense)		7681
		Tannhelsesekretær		7100
	Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	Fagarbeider med fagskoleutdanning		7718
		Fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense)	Hjelpepleier med fagskole-utdanning Helsefag- arbeider med fagskole-utdanning Brannkonstabel med fagskole-utdanning	7719
	Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)	Barnehagelærer ¹		6709
		Barnevernpedagog		6508
		Bibliotekar		7026
		Ergoterapeut	Ledende ergoterapeut	6517
		Fysioterapeut (med særaldersgrense)		7066
		Kostøkonom		7715
		Miljøterapeut (med særaldersgrense)		6675
		Miljøveileder		6685
		Pedagogisk leder ²		7637
		Saksbehandler		7531
		Sosialkurator	Sosialkonsulent	7168
		Sosionom		7534
		Spesialkonsulent		6599
		Sykepleier (med særaldersgrense)	Bedrifts- sykepleier	7174

			Fagutviklings- sykepleier Hjemme- sykepleier Hygiene- sykepleier	
		Tannpleier		7175
		Vernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		6455
		Annen stilling med krav om 3-årig U/H- utdanning		7732
		Lærer ⁵		7961
	Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	Helsesykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		6185
		Klinisk barnevernpedagog		7592
		Klinisk sosionom		7619
		Klinisk spesialist i sykepleie (<i>med særaldersgrense</i>)		7714
		Klinisk vernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7713
		Spesialfysioterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)		7617
		Spesialpedagog	Logoped	7522
		Spesialsykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)	Fagutviklings- sykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	7523
		Spesialvernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7733
		Annen stilling med krav om spesialutdanning	Spesial- barnevern- pedagog Spesial- ergoterapeut Spesial- sosionom	7710
		Adjunkt ⁵		7962
	Adjunkt med tilleggsutdanni ng og Stilling med krav om 5-årig U/H- utdanning (min. 300	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning		7730
		Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning (<i>med særaldersgrense</i>)		7731

	studiepoeng)	Adjunkt med tilleggsutdanning ⁵		7963
	Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om mastergrad (<i>med særaldersgrense</i>)		7734
		Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikkterapeut med mastergrad	7712
		Lektor ⁵		7965
	Lektor med tilleggsutdanning	Lektor med tilleggsutdanning ⁵		7966

	Stillingsgruppe følger av merknader	Pedagogisk- psykologisk rådgiver ³		7249
		Distriktsmusiker ⁴		7495
		Lærer uten godkjent utdanning ⁵		7960
		Musikk- og kulturskolelærer ⁴	Musikkterapeut	6814

Merknader til stillingskoder i kapittel 4:

¹ Brukes også for barnehagelærer uten godkjent utdanning (på dispensasjon)

² Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærer

³ Gruppe 2

⁴ Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning

⁵ Bestemmelser om lønnsinnplassering av undervisningspersonell følger av vedlegg 6

Stillingskoder for arbeidsleder/formann, leder og fagleder

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillings-kode
Arbeidsleder/formann	Arbeidsleder Daglig leder SFO Husøkonom Kantinebestyrer Klubbleder Oppsynsmann Teknisk leder	7003
Arbeidsleder/formann (<i>med særaldersgrense</i>)	Bademester/-bestyrer Brannformann Brannmester	7004

	Feierformann Formann (med særaldersgrense) Overbrann-/brannmester Overbrannmester med utrykningsplikt Underbrannmester	
Ledere	Assisterende styrer Avdelingsleder Avdelingssykepleier Daglig leder SFO Driftsleder Fagleder Kjøkkensjef Klubbleder Kommuneergoterapeut Kommunefysioterapeut Kontorleder Ledende helsesykepleier Leder Oversykepleier Prosjektleder Rektor musikk- og kulturskole Seksjonsleder Sjefergoterapeut Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier Soneleder Sosialleder Styrer	7451
Ledere (med særaldersgrense)	Avdelingsleder Avdelingssykepleier Kommunefysioterapeut Ledende helsesykepleier Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier	7458
Fagleder	Som for 7451 etter lokal vurdering	7453
Fagleder (med særaldersgrense)	Som for 74xx etter lokal vurdering	7459
Rektor/Leder	Rektor	7951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/ Fagleder	Assisterende rektor Avdelingsleder Inspektør Fagleder	7954

Læringer, utdanningsstillinger, unge arbeidstakere m.m.

Hovedbenevnelse	Merknader	Stilling s-koder
Lærling	Avlønning iht. HTA kap. 6.	7666

Fysioterapeut i turnusåret (<i>med særaldersgrense</i>)	Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 prosent av minstelønn for stilling med krav om høgskoleutdanning (0 års lønnsansiennitet).	7711
Unge arbeidstakere	Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes med 80 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning. Arbeidstakere fra 16 år til 18 år avlønnes med 90 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning.	6600
Avlaster i eget hjem	Avlønning iht. SGS 1030	5510
Avlaster i brukers hjem	Avlønning iht. SGS 1030	5520
Besøks-/avlastningshjem	Avlønning iht. SGS 1030	5530

Stillingskoder i kapittel 5

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelse	Stilling s-koder ²
Advokat		8001
Arkitekt		8535
Spesialbibliotekar		8112
Ingeniør		8084
Jordmor (<i>med særaldersgrense</i>)		8209
Konservator		8103
Lege		8527
Prest		8392
Psykolog		8470
Radiograf		8564
Rådgiver ¹	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	8530
Tannlege (<i>med særaldersgrense</i>)		8301
Veterinær		8533

Utdanningsstillinger

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelse	Stilling s-koder
Utdanningsstillinger m.m.		8711

Stillingskoder for ledere

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelse	Stillings-koder
Leder ¹		8451
Leder ¹ (med særaldersgrense)		8452

Merknader til stillingskoder i kapittel 5:

¹ Etter 01.05.2008 forutsettes som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

²Arbeidstakere som pr. 30.4.2008 er innplassert i stillingskode 8293 Maskinist, kan velge å forbli i kapittel 5 som en personlig ordning.