

Hovedtariffavtalen- en liten skolering



Mål med økta

- Bli kjent med Hovedtariffavtalen
- Finne frem til sentrale bestemmelser
- Bli bevisst på hvordan avtalen fungerer i egen kommune
- Skolering av arbeidsplassstillitsvalgte
- Om tid - litt casearbeid

Hovedtariffavtalen – en liten skolering

Innhold:

- Kapittel 0 – Hovedavtalen
- Kapittel 1 – fellesbestemmelser
- Kapittel 2 - Læringer
- Kapittel 3 – Generelle lønns- og stillingsbestemmelser
- Kapittel 4 – sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Hovedtariffavtalen forts.

- Kapittel 5 - Lokale lønns- og stillingsbestemmelser
- Kapittel 6 – Varighet og regulering
- Vedlegg 1 – Stillingskoder mv.
- Vedlegg 2 – Undervisningspersonalet lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode
- Vedlegg 3 – Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§1 Innledende bestemmelser

§2 Tilsetting

§3 Oppsigelse, omplassering

§4 Arbeidstid

§5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid mm

§6 Overtid – forskjøvet arbeidstid

§7 Ferie

§8 Lønn undersykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

§9 Lønn under avtjening av verneplikt

§10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

§11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

§12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

§13 Stedfortredertjeneste

§14 Permisjon

§15 Utlønningsform

Se litt nærmere på fellesbestemmelsene:

- § 3.4.1 og 3.4.2
- § 5.5 (5.1.1 og 5.4.2)
- § 7.2
- § 13.1 og 13.2

3.4.1 og 3.4.2 - omplassering

3.4.1: «Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/virksomhet pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstaker beholde sin nåværende lønns plassering som en personlig ordning.»

3.4.2: Andre forhold: «Arbeidstaker som etter avtale med kommunen/virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.»

Summetid rundt bordene

Hvordan fungerer 3.4.1 og 3.4.2 i din kommune?

Hvordan håndteres disse i lokale forhandlinger?

Noen innspill i plenum

5.5 - Delt dagsverk

«Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 ½ timelønn pr. arbeidsdag.

Forutsetningene er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepause strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.»

Timelønn er lik årslønn delt på 1950 (egen merknad)

5.1.1 og 5.4.2

5.1.1: «Godtgjøring etter §5 utbetales ikke under overtidsarbeid, med unntak av smusstillegg».

5.4.2: «Arbeidstakere som ikke kommer inn under ptk. 5.1, tilstås minst kr 28,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.»

Summetid rundt bordene

Hvordan fungerer dette med delt dagsverk min kommune?

Hvordan få lærerne til å kreve dette?

Innspill i plenum

7.2 – Ferie for undervisningspersonale

7.2: «Undervisningspersonale avvikler hele ferien (5 uker) sammenhengende med avslutning siste virkedag i juli måned, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.»

Erstatningsferie?

§ 13

Stedsfortredertjeneste/konstituering

13.1: Plikt til å utføre stedsfortredertjeneste: «Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedsfortredertjeneste».

13.2: Stedsfortredertjeneste i høyere lønnet stilling: «Ved pålagt stedsfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.»

«Ved beodring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgt avtales en passende godtgjøring.»

Summetid rundt bordene

Hvordan fungerer dette med ferie i din kommune?

Hvordan fungerer avlønningen ved stedsfortreder/konstituering?

Innspill i plenum

Kap. 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

- 3.2
- 3.2.1
- 3.2.2
- 3.2.4
- 3.4.2 og 3.4.3
- 3.5

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2: Lokal lønnspolitikk: «Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeids en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.»

- Det må lages en lønnspolitisk plan, og det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- Hvordan fungerer dette i kommunene? Plenum.

Lønn dannes på 3 måter

- Lønn ved ansettelse
- Lønn i lønnsoppgjørene (sentralt og lokalt)
- Lønn ved bruk av øvrige tariffbestemmelser

Lønnsdannelsen fragmenteres og den sentrale delen av lønnsmassen blir mindre.

Vi er imot det, men har skrevet under på tariffavtalen!!

3.2.1 Lokale drøftinger

«De lokale partene skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avtale ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. 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 lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. For arbeidstaker som har gjennnintrått etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være tema i samtalen.

Møtetidspunkt for lønnsutviklingssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.»

Summing rundt bordet

Hvordan fungerer dette med lønnssamtale i din kommune?

I hvilke lønnskapitler anvendes dette?

Innspill i plenum

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

«De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene.»

(4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 5.2)

3.4.2 og 3.4.3

3.4.2: Lederavlønning – virksomhetsleder:

«Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.»

3.4.3: Lederavlønning – leder:

«Lønn til ledere som i sin stilling innehar budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.»

3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

- Det er en minimumsavlønning som vurderes etter drøftinger hvert år (våre medlemmer tjener bedre). Pensjons- og ansiennitetsgivende.
- Gjelder for de som er helt frikjøpte og ned til minst 2 dager pr. uke (40 %)

«Den frikjøpte tillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive faste og variable tillegg).»

Summetid rundt bordet

Hvordan fungerer det i din kommune. Brukes 3.5?

Hvilke faste og variable tillegg får dere medregnet?

Innspill i plenum

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

- 4.2.1
- 4.2.2
- 4.2.3
- 4.2.4

4.2.1 Lokale forhandlinger

- Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt
- Partene lokalt fastsetter pottens størrelse (tallgrunnlaget som brukes er PAI desember året før)
- Det skal skje gjensidig økonomisk kontroll over forhandlingsresultatene
- Om uenighet sendes saken til de sentrale partene
- Siste tvisteinstans er det sentrale ankeutvalget (HA del A § 6-3)

Særskilte forhandlingsbestemmelser

kap. 4.2.2

«Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under punkt 4.2.1 og 4.2.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.»

4.2.2 forts.

«Virkningstidspunktet for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.»

Anke: «Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2»

Twisteløsning blir lokal nemnd!

4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere.

«I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.»

«Kommer ikke partene til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.»

4.2.4 Kompetanse

«Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

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

Summing rundt bordene

Hvordan fungerer de øvrige
forhandlingsbestemmelsene i din kommune?

I hvilke saker har du anvendt 4.2.2 og hva ble utfallet?

I hvilke saker har du anvendt 4.2.3 og hva ble utfallet?

I hvilke saker har du anvendt 4.2.4 og hva ble utfallet?

Innspill i plenum

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.
2. Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

5.1 Årlig lønnsforhandling

- Virkningsdato er 01.05 om ikke partene lokalt kommer til enighet om noe annet.
- Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, etter Hovedavtalens del A § 6-2 (Lokal nemnd)

5.2 Annen lønnsregulering

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

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Summing rundt bordet

Hvilke erfaringer har dere til å gjøre lønnsreguleringer i kap. 5?

Hvilken ramme legger arbeidsgiver seg på?

Regner de inn glidning i kapittel 5?

Vet dere om hvordan lønnsøkningen har vært i kap. 5 kontra kap. 4?

Innspill i plenum

Vedlegg 2

Merk spesielt denne under merknader:

«Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for samme tilleggsutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode»

Hva menes her?

Vedlegg 3 Retningslinjer lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Ha som fast ståsted at dere er likeverdige parter.

Forlang transparente prosesser

Merk dere det som står om retten til tallgrunnlag.

Vær oppmerksomme på det som står om kunnskap om hvor mye uorganiserte har fått.

I kapittel 4:

- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal omfatte den samlede lønnsendringen for uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presentere i fellesmøter.

Til protokoll

- B) Rekruttering

«Som en midlertidig ordning kan det, etter drøftinger med berørte tillitsvalgte, gis tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer.»

Caser HTA

Lønn ved ansettelse

En lærer, adjunkt med tilleggsutdanning og ti års ansiennitet, er innstilt som nr. 1 ved din skole. Vedkommende har jobbet i Fauske kommune siden 2012. Han er tilbudt en årslønn på kr 609 200. Han tar kontakt med deg som tillitsvalgt fordi han synes tilbudet er for lavt. På Fauske tjener han kr 635 000. Han har ikke krav på kompetansetillegg.

Hvordan går du som tillitsvalgt fram her?

2. Rektor ved Heia skole ønsker å tilby lærerne ved skolen en liten gulrot i form av en fagkveld, da han mener det har vært en hard periode på skolen de siste månedene. Rektor bestemmer at de i stedet for å dra hjem, tar en pause på skolen med pizza i forkant av forelesningen. På denne måten slipper personalet å møte flere ganger på skolen. Personalet arbeider fra 08.00-15.15 denne dagen, og fagdagen er ferdig kl. 19.00.

Kan rektor gjøre dette?

Hvilken kompensasjon vil i så fall utløses?

Caser HTA

A: Administrasjonen er borte i to dager og de trenger en stedfortreder. Truls blir bedt om å overta. Har Truls krav på noe for å gjøre dette? Begrunnelse.

B: Rektor og inspektør er begge borte i en og en halv uke. Truls skal være stedfortreder med fullt ansvar. Hva har han krav på?

C) Styrer er borte etter lunsj og Trine har seinvakt og skal være stedsfortreder. Hvilken kompensasjon har Trine? Hva kan du som HTV/ATV gjøre i denne saken?

D) Elsa er adjunkt/m tilleggsgutdanning og tjener 610 000 kr. Hun må gjøre noe ekstra arbeid med naturfagsutstyret ut over ordinær arbeidstid. Elsa er enig med rektor om at dette skal avlønnes som vanlig timelønn med 50% overtid. Hvor mye skal hun ha i timen?

