

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2020-034 mellom

AKADEMIKERNE - kommune
på den ene side

og

KS
på den annen side

vedrørende tariffrevisjon 2020 – Kommuneoppjøret

Den 23. september, 12., 13. og 14. oktober 20 ble det avholdt meklingsmøter i Nationalteatret konferansesenter, Haakon VIIIs g.9, Oslo, under ledelse av mekler Torkjel Nesheim og medmekler Tine Kari Nordengen.

Til stede for partene:

Akademikerne:

Jan Olav Birkenhagen, Odd Håker, Annette Narverud, Beate Sire Dagslett, Christine Palm, Christian Selen, Christian Tengs, Christian Zimmermann, Farshad Alamdari, Ida Engen, Jan Inge Eidem, Magnus Eyje, Mathias Moen Østvold, Oda Eriksen Rønning, Ole Jakob Knudsen, Per Christian Opsahl, Pål Alm-Kruse, Sonia Monfort Roedele, Tonje Leborg, Åse Marie Eliassen, Marit Hermansen, Nils Kristian Klev, Tor Magne Johnsen, Meera Prakash Grepp, Kristin Kornelia Utne, Aadel Heilemann, Lars Duvaland og Christine Palm Deighan.

KS:

Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Hege Torvbråten, Hege Øhm, Kjersti Myklebust, Anne Tøndevold, Anne Jensen, Rune Soleng, Øyvind Gjelstad, Åse Laila Snåre, Liv Merete Wiker, Thea Natalie Finstad, Kjell Erik Saure.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Akademikerne, mottatt 16. september 2020.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 17. september 2020.
3. Akademikernes begjæring om at meklingen avsluttes, datert 9. oktober 2020.
4. Diverse dokumenter.


Meklingen fant sted i fellesmøter og særsmøter.

Under meklingen nådde partene – med meklernes mellomkomst – fram til en løsning i samsvar med meklernes forslag.

Akademikerne – kommune og KS anbefalte forslaget.

Svarfrist innen 23.10.20 kl. 1500.

Meklingen ble avsluttet 15.10.20 kl. 01.00.


Torkjel Nesheim


Tine Kari Nordengen

MEKLERENS FORSLAG

I sak 2020–034 mellom

Akademikerne kommune

på den ene side

og

Kommunesektorens organisasjon - KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2020 - Hovedtariffavtalen og Sentral forbundsvis særavtale mellom KS og Den norske legeförening om vilkår for leger og turnusleger i kommunehelsetjenesten med arbeidsavtale, herunder leger i fastlegeordningen (SFS 2305).

Partene er enige om et meklingsresultat slik det fremgår av vedlegg til dette forslaget.

I tillegg er partene enige om følgende:

Vedrørende vedleggets romertall I Økonomi, bokstav F Lokale lønnsforhandlinger – HTA kapittel 3 og 5

Norge og kommunesektoren er i år i en særdeles krevende situasjon som følge av koronakrisen. Partene har utvist ansvarlighet ved gjennomføring av hovedtariffoppgjøret 2020, og resultatet er i tråd med frontfagets ramme på 1,70 %. KS og Akademikerne er enige om at den situasjonen vi er i også bør prege de lokale lønnsforhandlingene for arbeidstakere med lokal lønnsdannelse. I år legges det til grunn at lønnsutvikling for ledere (HTA kap. 3) og arbeidstakere i HTA kap. 5 følger frontfagets ramme.

Øvrige krav er ikke tatt til følge.



HOVEDTARIFFOPPGJØRET

2020

VEDLEGG TIL MEKLERENS FORSLAG

15.10.2020

HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2020

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 forhandlings-sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i **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 fleksisressurs. Avklaringene om langvakter skal bygge på eksisterende kunnskap. Utvalget skal i perioden initiere lokale forsøk med fleksisressursordninger, 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 søndags-tillegget drøfte nærmere om modellen er hensiktsmessig innrettet, og/eller om det er andre virkemidler som kan ivareta samme formål.

Utlysningspraksis 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 utlysningspraksis 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 deltidstillinger. 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 formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevede 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/ending 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 redegjøringsplikten. 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 utrechnet 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/konkurransesetting/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 tjenestepensjonsordningen 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)

IV SFS 2305 – SENTRAL FORBUNDSVIS SÆRAVTALE MELLOM KS OG DEN NORSKE LEGEFORENING OM VILKÅR FOR LEGER OG TURNUSLEGER I KOMMUNEHELSE-TJENESTEN MED ARBEIDSAVTALE, HERUNDER LEGER I FASTLEGEORDNINGEN (KOMMUNELEGEAVTALEN)

A.

Særavtale SFS 2305 – Kommunelegeavtalen, prolongeres til 31.12.2021.

B.

Satsene i avtalen justeres per 1.1.2021 med 1,7 %, tilsvarende årslønnsvekstrammen i frontfaget i inneværende år.

C. Til protokoll

Tilgangen til gode og stabile legetjenester er viktig for innbyggernes liv og velferd.

Evalueringen av fastlegeordningen viser at det har blitt vanskeligere å rekruttere nye leger inn i ordningen. Samtidig slutter flere fastleger enn før. Mange fastleger opplever arbeidsbelastningen som stor. Arbeidsbelastningen i legevakt er en ekstra stor utfordring, særlig i distriktene.

Regjeringens handlingsplan for allmennlegetjenesten har tiltak for å møte flere av de mest aktuelle utfordringene som fastlegene og kommunene opplever. Men fortsatt bidrar kommunene stadig med ekstra økonomiske midler for å opprettholde et forsvarlig tjenestetilbud til innbyggerne.

Legeforeningen og KS slutter opp om tiltakene i handlingsplanen, og vil inngå et overordnet forpliktende samarbeid med en klar målsetting om å bidra til et forsvarlig tjenestetilbud til innbyggerne. Gode tjenester er betinget av at den enkelte tjenesteutøver har det bra på jobb. Både ansatte og næringsdrivende fastleger beskriver opplevelsen av tiltagende oppgaveportefølje, tidspress, stor vaktbelastning, og manglende påvirkningsmulighet i tjenesteutviklingen som uheldige for deres ønske og vilje til å stå i arbeidet over tid.

Legeforeningen og KS vil i fellesskap søke å bygge opp under et godt partssamarbeid om utvikling av helsetjenestene lokalt, gjennom å sikre god forankring av legenes deltakelse inn i planprosesser i kommunene og helsefellesskapene. Vi vil gjennomføre regionale samlinger for kommunene og legene i løpet av 2021. Samlingene vil ha følgende hovedtemaer:

- Felles prosess for å etablere og oppdatere en plan for legetjenesten
- Hensiktsmessig bruk av lokale behovs-, aktivitets- og kvalitetsdata som forbedrings- og ledelsesverktøy
- Samarbeid for å sikre adekvat allmennmedisinsk kompetanse inn i helsefellesskap
- Hvordan innrette arbeidet med en bærekraftig helhetlig akuttmedisinsk tjeneste i opptaksområdet

Legeforeningen og KS vil i fellesskap stille følgende forventninger til nasjonale myndigheter:

- Endre bakvaktkravet for leger som har gjennomført LIS1 (se nedenfor)
- Sørge for tilstrekkelig fremdrift i arbeidet med å utrede legevakt – tilpasset opptrappingsplanens øvrige fremdrift (se nedenfor)

- Vise vilje til å satse på forskning og kvalitetsutvikling i kommunehelsetjenesten, herunder etablering av hensiktsmessig struktur og finansiering

Særlig om vaktbelastning i legevakt

Legeforeningen og KS er enige om et forpliktende samarbeid for å redusere vaktbelastningen for leger i legevakt, særskilt for legevaktordninger i vaktklasse 1. Partene leverer et felles innspill i trepartssamarbeidet 10. desember med følgende problemstillinger:

- Mandatet og forslag til medlemmer til ekspertgruppen som skal se på legevakt. Partene ber departementet om å sette i gang ekspertgruppen så raskt som mulig. Rapport må leveres slik at det er mulig å sette i verk tiltak i budsjettåret 2022. Partene er enige om at legevakttiltak skal være omfattet av de friske midlene i handlingsplanen for allmennlegetjenesten fra 2022.
- Vi ber om at trepartssamarbeidet diskuterer mulige løsninger basert på blant annet erfaringene fra legevakt-pilotene og erfaringer innhentet av partssammensatt arbeidsgruppe i 2018 og 2019. (Forslag til rapport fra KS datert 9.5.2019.) Arbeidsgruppen gjennomførte en spørreundersøkelse og et seminar som så på ulike organiseringer og arbeidstidsløsninger i utvalgte legevakter, herunder nordsjøturnus.

Kompetansebakvakt (jf. akuttmedisinforskriften § 7)

KS og Legeforeningen ønsker å redusere vaktbelastningen for legene. I de tilfeller hvor det ikke er behov for bakvaktlege som må være tilgjengelig for tilstedeveiledning, kan det være hensiktsmessig at flere kommuner samarbeider om en felles bakvaktordning. Det er en forutsetning at dette er en faglig forsvarlig ordning.

God kvalitet i legevakt-tjenesten er betinget av både fagkompetanse og lokalkunnskap. KS og Legeforeningen vil i fellesskap bidra til å legge til rette for at leger som er nye i en legevaktordning får god kjennskap til relevante lokale tjenester og rutiner. Kommunen og tillitsvalgte på legevakt må sørge for at rutiner utarbeides og gjøres tilgjengelig for alle som jobber på legevakten. I tillegg må kommunen sørge for at nye leger i legevaktordningen får tilstrekkelig med opplæringsvakter.

KS og Legeforeningen er enige om at kompetansekravet i akuttmedisinforskriften bidrar til å øke vaktbelastningen for legene, og derfor bør endres. Partene mener at allmennleger som har gjennomført LIS1 har den nødvendige medisinskfaglige kompetansen til å kunne ha legevakt alene. Partene vil samarbeide om et felles innspill til Helse- og omsorgsdepartementet om denne problemstillingen.

Avvikling av unntaket fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for legevakt

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal utrede mulighet for, konsekvenser av og praktisk gjennomføring av en avvikling av unntaket i særavtalen fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. En avvikling vil innebære at de ordinære vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen vil komme til anvendelse for legevakt. For at kommunene skal sikre innbyggerne en forsvarlig legevakt, vil det uansett være nødvendig med en overgangsordning før en eventuell avvikling gjennomføres.

Utvalget nedsettes med følgende sammensetning: 3 representanter oppnevnt av Legeforeningen og 3 representanter og 1 sekretær oppnevnt fra KS. Rapport fra utvalget skal foreligge innen 30. oktober 2021 slik at rapporten inngår i grunnlaget for forhandlingene om ny særavtale. Arbeidet må ses i sammenheng med tiltaket i handlingsplanen for allmennlegetjenesten om nedsettelse av en ekspertgruppe.

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	Hovedbenevnelser	Rapporterings- benevnelser	Stillings- koder	
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 Kokkemedarbeider Internatassistent	6572	
	Hjemmehjelp (<i>med særaldersgrense</i>)	Husmorvikar	6190	
	Kontorarbeider	Fullmektig	7196	
	Kontrollør/ inspektør	Branninspektør	6221	
	Musikk- og kulturarbeider	Instruktør Musiker	6816	
	Maskinist		6293	
	Pleiemedarbeider		6583	
	Renholder (<i>med særaldersgrense</i>)		7210	
	Servicemedarbeider	Betjent Driftsoperatør Kasserer/billett- selger Kinomaskinist Klubbarbeider Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt	6912	
	Sjåfør (<i>med særaldersgrense</i>)	Rutebilsjåfør	6883	
	Tekniker	Driftsleder Driftstekniker	7177	
	Vaktmester		6541	
	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	Barnepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7024
		Brannkonstabel (<i>med særaldersgrense</i>)		7237
		Fagarbeider	Håndverksmester Aktivitør Barne- og ungdomsarbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider	7517
		Fagarbeider (<i>med særaldersgrense</i>)	Feier Renholdsoperatør	6986
Fagarbeider med spesialutdanning		Spesialfagarbeider	7716	
Fotterapeut			6910	
Førstesekretær			7520	

Gruppe 1

	Hjelpepleier (<i>med særaldersgrense</i>)	Helsefagarbeider Miljøarbeider	7076
	Helsesekretær		7199
	Konsulent	Førstekonsulent	6559
	Miljøarbeider		6684
	Sekretær		6863
	Spesialhjelpepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7681
	Tannhelsesekretær		7100
Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	Fagarbeider med fagskoleutdanning		7718
	Fagarbeider med fagskoleutdanning (<i>med særaldersgrense</i>)	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Helsefagarbeider med fagskoleutdanning Brannkonstabel med fagskoleutdanning	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 (<i>med særaldersgrense</i>)		7066
	Kostøkonom		7715
	Miljøterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)		6675
	Miljøveileder		6685
	Pedagogisk leder ²		7637
	Saksbehandler		7531
	Sosialkurator	Sosialkonsulent	7168
	Sosionom		7534
	Spesialkonsulent		6599
	Sykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)	Bedriftssykepleier Fagutviklings- sykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier	7174
	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	7523

Gruppe 2

		Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	
	Spesialvernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7733
	Annen stilling med krav om spesialutdanning	Spesial- barnevernpedagog Spesial- ergoterapeut Spesialsosionom	7710
	Adjunkt ⁵		7962
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)	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
	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	Stillingskode
Arbeidsleder/formann	Arbeidsleder Daglig leder SFO Husøkonom Kantinebestyrer Klubbleder Oppsynsmann Teknisk leder	7003
Arbeidsleder/formann (<i>med særaldersgrense</i>)	Bademester/-bestyrer Brannformann Brannmester Feierformann Formann (med særaldersgrense) Overbrann-/brannmester Overbrannmester med utrykningsplikt Underbrannmester	7004
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 (<i>med særaldersgrense</i>)	Avdelingsleder Avdelingssykepleier Kommunefysioterapeut Ledende helsesykepleier Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier	7458
Fagleder	Som for 7451 etter lokal vurdering	7453
Fagleder (<i>med særaldersgrense</i>)	Som for 74xx etter lokal vurdering	7459
Rektor/Leder	Rektor	7951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/ Fagleder	Assisterende rektor Avdelingsleder Inspektør Fagleder	7954

Lærlinger, utdanningsstillinger, unge arbeidstakere m.m.

Hovedbenevnelse	Merknader	Stillingskoder
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 høyskoleutdanning (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	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder 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	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Utdanningsstillinger m.m.		8711

Stillingskoder for ledere

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenedelser	Stillingskoder
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.

