



MØTEINNKALLING

Utvalg: Administrasjonsutvalet
Møtestad: Voldsfjorden, Volda rådhus
Dato: 17.12.2015
Tid: 12:30

Medlemar som er ugilde i ei sak vert bedne om å gje melding, slik at varamedlemar kan bli kalla inn. Jf. § 8, 3. ledd i forvaltningslova.

Vi ber om at forfall vert meldt til servicekontoret/utvalssekretær på telefon 700 58 700.

Varamedlemar får saksdokumenta førebels berre til orientering. Dei får særskilt melding når dei skal møte.

B- saker er underlagt teieplikt og er unnatekne offentleg innsyn.



SAKLISTE

Saksnr.	Sak
PS 1/15	Godkjenning av innkalling og sakliste
OS 1/15	Reglement for administrasjonsutvalet
PS 2/15	Retningslinjer for spesialbriller til bruk ved skjermterminal
PS 3/15	Retningslinjer for arbeidsgjevarfinansierte elektroniske tenester (EK tenester)
PS 4/15	Debattheft - KS spør. Hovudtariffoppgjeret 2016

PS 1/15 Godkjenning av innkalling og sakliste

REGLEMENT FOR ADMINISTRASJONSUTVALET

Vedteke av Volda kommunestyre i møte 6.4.89, sak 66/89.

Endra i møte 24.10.91, sak 153/91, i møte 26.5.94, sak 92/94, i møte 29.8.96, sak 149/96.

Ajourført 5.6.97 p.g.a. lovendring m.m., ajourført i samsvar med vedtak i møte i Volda kommunestyre 12.5.2011, sak 45/11.

1. VAL OG SAMANSETJING

Administrasjonsutvalet skal ha 7 medlemmer med varamedlemmer:

- 5 valde av kommunestyret blant medlemmene i formannskapet. Kommunestyret vel og leiar og nestleiar blant desse.
Valet gjeld for den kommunale valperioden.
- 2 utpeika etter prinsippet om høvetalsval av og blant arbeidstakarorganisasjonane, jfr. Hovudavtalen § 13-1 b.
Valet gjeld for 2 år om gongen.

2. ARBEIDSOMRÅDE

Administrasjonsutvalet skal ha som arbeidsområde saker som gjeld forholdet mellom kommunen som arbeidsgjevar og dei tilsette, jfr. kommuneloven § 25 og Hovudavtalen § 13. Utvalet har eit hovudansvar for å ta initiativ innan dette arbeidsområdet. Dei politisk valde medlemmene i utvalet handsamar tolkingsspørsmål i høve reglementet for møtegodtgjersle, dekking av tapt arbeidsforteneste og utgifter elles for politiske verv. Administrasjonsutvalet skal i sitt arbeid ta omsyn til intensjonane i likestillingslova.

3. FORHANDLINGSUTVAL OG FASTE UNDERUTVAL

Forhandlingsutval

Forhandlingsutvalet skal ha 3 medlemmer. 2 medlemmer med varamedlemmer vert utpeika av og blant dei faste politisk valde medlemmene. Rådmannen, eller den han gir fullmakt, er den 3. medlemmen.

Forhandlingsutvalet førebur og gjennomfører forhandlingane med arbeidstakarorganisasjonane.

Der ein blir samde om ein protokoll som ikkje fører til auka utgifter for kommunen, kan forhandlingsutvalet godta protokollen utan atterhald. Elles innstiller forhandlingsutvalet til formannskapet.

Faste underutval

Andre faste underutval kan opprettast etter ønske frå administrasjonsutvalet.

Medlemmer, varamedlemmer, leiar og nestleiar i slike underutval skal veljast av kommunestyret. Kvart underutval bør ha minst 1 medlem frå administrasjonsutvalet.

Komitear/ad hoc-utval

Administrasjonsutvalet kan opprette komitear til førebuande handsaming av saker og til å utføre særlege verv (arbeid av forbigåande art), jfr. kommunelova § 10, nr. 5.

4. OPPGÅVER OG RETTAR

4.1 AVGJERDSRETT

Administrasjonsutvalet gjer vedtak innanfor dei rammene og etter dei retningslinene som er fastsette i lov, gjevne i medhald av lov, eller er vedtekne av kommunestyret - herunder:

- Mynde til å trekke opp personalpolitiske retningsliner og gjere vedtak om reglement som vedkjem forholdet mellom kommunen som arbeidsgjevar og dei tilsette.
- Endre/rullere vedtekne reglement/retningsliner med mindre slikt mynde er lagt til andre.
- Ta stode til tvistar om tolking og praktisering av avtalar, reglement og andre føresegner som gjeld arbeidstakarane sine tilsetjing- og arbeidsvilkår.
- Avgjere søknader om permisjon, bruk av eigen bil, telefongodtgjersle og søknader om høve til å ha ekstraarbeid utanom hovudstilling for stillingar, med mindre avgjerdsmynde er delegert til administrasjonen.
- Gjere vedtak om pensjonsordning for kommunalt tilsette i samsvar med kommunelova § 24 nr. 4.
- Arbeidsgjevarrepresentantane får mynde til å avgjere saker vedk. A-rundskriv frå Kommunenes Sentralforbund som krev vedtak.

4.2 VIDAREDELEGERING

Ovannemnde delegeringar omfattar ikkje mynde til vidaredelegering. Dersom utvalet ønskjer delegere til andre utval eller administrasjonen, må forslag om dette sendast kommunestyret for endeleg avgjerd.

4.3 RÅDGJEVANDE RETT

Administrasjonsutvalet har rådgjevande rett i alle saker det ikkje har fullmakt til å avgjere innanfor sitt ansvars- og arbeidsområde, og har også elles plikt til å uttale seg, når overordna organ bed om det.

5. KOMPETANSE OG HABILITET FOR ARBEIDSTAKARREPRESENTANTANE

Representantane for dei tilsette har same rettar og plikter som dei politisk valde representantane. Dei kan likevel ikkje delta som medlemmer i administrasjonsutvalet sitt forhandlingsutval - eller i førebuing av forhandlingssaker.

6. MØTA I ADMINISTRASJONSUTVALET

- Administrasjonsutvalet gjer vedtak i møte. Elles gjeld reglane i kommunelova § 30 om fjernmøte m.m.
- Møta i administrasjonsutvalet er lukka, jfr. kommunelova § 31 nr. 3, siste punktum.
- Administrasjonsutvalet skal ha møte når leiaren finn det turvande, eller når minst 1/3 av medlemene krev det.
- Innkalling til møte skal til vanleg vere skriftleg og sendt minst 5 dagar før vedkomande møte skal haldast. Saksdokumenta skal sendast medlemmer og varamedlemmer, samt andre med møterett.
- Administrasjonsutvalet er vedtaksført når minst halvparten av medlemene er til stades. Vedtak vert gjort med vanleg fleirtal. Dersom røystetala står likt, er røysta til leiaren avgjerande, bortsett frå ved val.
Ved val og tilsetjing kan kvart enkelt medlem krevje skriftleg røysting.
- Administrasjonsutvalet kan med vanleg fleirtal vedta å utsette realitetshandsaminga av ei sak som er sett på saklista.
Det kan også gjere vedtak i saker som ikkje står på saklista, dersom ikkje møteleiaren eller 1/3 av dei møtande medlemene set seg i mot det.
- Ordførar og rådmann, eller den han gir fullmakt, har møte- og talerett.
Forslagsrett har berre dei som er valde medlemmer i utvalet.
- Det skal førast møtebok. Utskrift av møteboka skal sendast alle som får tilsendt innkalling til møta.

7. SEKRETARIATET

Rådmannen bestemmer at sekretariatet for administrasjonsutvalet skal leggjast til løns- og personalstaben, der personalsjefen er tillagt det daglege ansvaret. Sekretæren har møteplikt og talerett.

8. SAKSHANDSAMING

Rådmannen er ansvarleg for at sakene er forsvarleg utgreidde, jfr. kommunelova § 23 nr. 2. Dette ansvaret er delegert til personalsjefen når det gjeld saker der administrasjonsutvalet gjer endeleg vedtak, jfr. skriv av 19.1.96 frå rådmannen.

Administrasjonsutvalet og ev. underutval arbeider etter prinsippet om fullført sakshandsaming - dvs. at alle saker skal vere førebudde for endeleg vedtak. I saker der rådmann og sektorsjef ikkje har samanfallande syn, bør dette gå fram av saksutgreinga.

9. MINDRETALSANKE

I saker der administrasjonsutvalet har avgjerdsmynde, kan eit mindretal, ordføraren eller rådmannen krevje saka lagt fram for kommunestyret. Slikt krav må setjast fram i det møtet der vedkomande sak vert handsama og må protokollrast.



SAKSDOKUMENT

Sakshandsamar:	Birgitte Sævik Pedersen	Arkivsak nr.:	2015/2360
		Arkivkode:	442, &00

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
6/15	Arbeidsmiljøutvalet	30.11.2015
2/15	Administrasjonsutvalet	17.12.2015

RETNINGSLINER FOR SPESIALBRILLER TIL BRUK VED SKJERMTERMINAL

Handsaming:

Personalsjef Oddny Vatnehol kom med slikt tillegg:

Arbeidsmiljøutvalet bed om at det på skjema vert teke med ei vurdering om bruk av bedriftshelsetenesta ved eigenmåling.

Røysting:

Tilrådinga frå administrasjonen, med tillegget frå personalsjefen, vart samrøystes vedteken.

Vedtak i Arbeidsmiljøutvalet - 30.11.2015:

Arbeidsmiljøutvalet tilrår at "Retningsliner for spesialbriller til bruk ved skjermterminal" vert vedteke som dei ligg føre. Verknadstid frå vedtaksdato. Retningsliner, sist tilpassa ny organisering per 01.01.01, går ut frå same dato.

Arbeidsmiljøutvalet bed om at det på skjema vert teke med ei vurdering om bruk av bedriftshelsetenesta ved eigenmåling.

Administrasjonen si tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tilrår at "Retningsliner for spesialbriller til bruk ved skjermterminal" vert vedteke som dei ligg føre. Verknadstid frå vedtaksdato. Retningsliner, sist tilpassa ny organisering per 01.01.01, går ut frå same dato.

Vedleggsliste:

1. Retningslinjer for spesialbriller til bruk ved skjermterminal – revidert versjon
2. Skjema "Databriller til bruk ved skjermterminal"
3. Retningslinjer for spesialbriller til bruk ved skjermterminal – gammel versjon
4. Innspel frå Utdaningsforbundet datert 12.oktober 2015

Uprenta saksvedlegg:

Arbeidstilsynet si veiledning: Arbeid ved dataskjerm, best.nr. 540

Samandrag av saka:

Retningslinjer for spesialbriller til bruk ved skjermterminal var sist revidert i 2001. Endringar som no er lagt inn er i tråd med lovverk og ansvaret for oppfølging og godkjenning kan bli lagt til den einskilde sektor. Det er tidlegare gjort vedtak om databriller med heimel i retningslinjene, dette er no forenkla til eit skjema som fyl saka og vert lagt på personalmappa på ephorte.

Saksopplysningar :

På Arbeidstilsynet sine sider ligg denne informasjonen om terminalbriller:

"Definisjon av databriller

Databriller er eit hjelpemiddel på arbeidsplassen for å forbetre synet til arbeidstakarar som jamleg eller under ein stor del av arbeidet sitt jobbar ved ein dataskjerm.

Databrilla vil som oftast vere ei einstyrke-brille som er tilpassa avstanden til dataskjermen.

"...." Standard progressive briller som eignar seg til dagleg bruk, ikkje kan bli definerte som databriller. "...."

Retten til synsundersøking

Arbeidstakarar som arbeider ved ein dataskjerm, har rett til å få ei synsundersøking. Viss det oppstår synsproblem som ein vurderer heng saman med arbeid ved dataskjermen, har arbeidstakaren rett til å få dekt utgiftene i samband med synsundersøking og tilpassing av databriller, gjort av ein augelege/optikar.

Behov for databriller

Behovet for briller blir påverka av alderen til arbeidstakaren, brytingsfeil i auget, arbeidsmengd og arbeidstid framfor skjermen. "...." Personar under ca. 40 år vil som regel ikkje ha behov for ei eiga brille på jobb, sidan fokuseringsevna til auga kompenserer for dei forskjellige synsavstandane. Dette betyr at same brille vil kunne brukast både for å sjå på avstand og på nært hald, og vil vere den vanlege brillen til arbeidstakaren.

Utgifter

Arbeidsgivaren pliktar å dekke dei nødvendige utgiftene til databrilla. Det er ikkje fastsett noka beløpsgrense. Kva som er nødvendig, må bli vurdert i kvart enkelt tilfelle. Det er i utgangspunktet ein spesialist (augelege, optikar) som må vurdere kva for behov ein har. Dersom ein sjølv ønsker meir kostbare løysingar enn det som er nødvendig, vil ikkje arbeidsgivaren vere forplikta til å dekke dette."

Ein har fram til no gjort vedtak i søknader om databiller. Dette har lege til personalavdelinga. Vedtaka har vore heimla i "Retningslinjer for spesialbriller til bruk ved dataskjerm".

Dei største endringane i retningslinjene er:

- Oppdatering i høve lovverk
- Enklare handsaming i sakene ved å nytte skjema som kombinerer søknad, uttale frå optikar/augelege og godkjenning med refusjon av utgifter event. ikkje godkjent.
- Tydelegare definisjonar
- Tydelegare skildring av saksgangen
- Opnar for delegasjon til den einskilde sektor

Det er ikkje lagt opp til endringar når det gjeld dekning av utgifter til innfatning på kr. 800.-

Forslag til nye rutinar er sendt på høyring til arbeidstakarorganisasjonane og har vore diskutert i kontaktemøte. Innspel frå kontaktmøte var det må presiserast kva ein legg i: ”dagleg og vesentleg del av stillinga” og at retningslinene bør inngå i internopplæring for leiarar. Frist for skriftlege innspel vart satt til 1. november. Det kom skrifteleg innspel frå Utdanningsforbundet (vedlegg 3).

Forslaget var og sendt på høyring til leiargruppa. Det kom ingen merknader til forslaget.

Vurdering og konklusjon:

Ein har vurdert innspelet frå Utdanningsforbundet og har valt å endre ”dagleg og i ein vesentleg del av arbeidstida” til slik det står i lovheimelen ”jamleg og som ein betydeleg del av sitt arbeid” Samstundes har ein presisert kva ein legg i ”betydeleg del av sitt arbeid” ved at ein i vurderinga av behov skal ta utgangspunkt i 100% stilling.

Rådmannen ser det som teneleg at ein får ein enklare saksgang og tilrår retningslinene som dei ligg føre. Verknadstid frå vedtaksdato. Retningsliner, sist tilpassa ny organisering per 01.01.01 går ut frå same dato.

Helse og miljøkonsekvensar:

Ingen kjende

Økonomiske konsekvensar:

Ingen kjende

Beredskapsmessige konsekvensar:

Nei

Rune Sjurgard
Rådmann

Oddny Vatnehol
Personalsjef

Utskrift av endeleg vedtak:

Sektorane
Arbeidstakarorganisasjonane

Retningslinjer for spesialbriller til bruk ved skjermterminal

Omfang/Virkeområde

Reglementet gjeld for fast tilsette arbeidstakarar i Volda kommune som jamleg og som ein betydeleg del av sitt arbeid jobbar ved skjermterminal jfr. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 14-4. Med "betydeleg del av sitt arbeid" skal ein i vurderinga ta utgangspunkt i 100% stilling.

Definisjonar

Spesialbriller til bruk ved skjermterminal, heretter kalla databriller er eit hjelpemiddel på arbeidsplassen for å forbetre synet til arbeidstakarar som jamleg eller under ein stor del av arbeidet sitt jobbar ved ein skjermterminal.

Databrilla vil som oftast vere ei einstyrke-brille som er tilpassa avstanden til skjermterminalen.

Standard progressive briller som eignar seg til dagleg bruk, er ikkje definerte som databriller. Arbeidsgivaren skal ikkje dekkje utgifter til briller/kontaktlinser som arbeidstakaren treng i dagleglivet/utanom jobben.

Behov

Dersom arbeidstakar som arbeider ved skjermterminal rapporterer om plager i auger eller hovudet, skal arbeidsgjevar, så langt det er praktisk mogleg, forsøke å legge tilrette arbeidet på ein slik måte at plagene opphøyrer. Enkelte arbeidstakarar vil likevel ha behov for spesielle briller.

Ved anskaffing av databriller til bruk ved skjermterminal gjeld fylgjande:

- Arbeidstakaren må ta kontakt med næraste leiar for vurdering/gjennomgang av arbeidsplassen. Der synsundersøking er ynskjeleg etter arbeidsplassgjennomgang fyller ein ut skjemaet "Spesialbriller til bruk ved skjerm"
- Utfylt skjema skal takast med til optikar/augelege.
- Optikar/augelege vurderer om den tilsette har behov for databrille.
- Dersom det er behov for databrille kan arbeidstakar, etter dokumentert søknad, få dekt utgifter til slik brille.
- Dersom undersøkinga hjå optikar gjer det nødvendig å henvise til undersøking av augelege, har arbeidstakar rett til å bli henvist til dette.

Dekning av utgifter

Dersom det oppstår synsproblem som ein vurderer heng saman med arbeid ved skjermterminal, har arbeidstakar rett til å få dekt utgiftene i samband med synsundersøking. Utgifter til augelegeundersøking vert dekt av arbeidsgjevar utifrå normaltariff for legeforeininga. Det er her ein føresetnad at plagene har samanheng med arbeidsforholda.

Ved dokumentert behov får tilsette dekt utgifter til databriller. Spesialglas for fleire arbeidsavstandar kan dekkast ved spesielle arbeidsforhold dersom det er kryssa av

på måleskjemaet for dette. Til dømes kan utgifter til progressive briller verte dekt for tilsette som har sitt faste arbeid med vekslende behov for dataskjerm og ekspedisjon/skranke (informasjon).

Utgiftene må haldast innanfor rimelege grenser. Kostnaden til innfatninga vert dekt innanfor ein sum på maksimum kr. 800,-. Om den tilsette har valt dyrare innfatning eller andre glas enn det som vert vurdert som naudsynt, skal det overskytande betalast av den tilsette sjølv.

Dersom korreksjonsbehovet endrar seg, vil det normalt ikkje verte gitt nytt tilskot til innfatning. Skal tilskot til ny innfatning gjevast, må det dokumenterast at slitasjen på innfatninga er så stor at ny innfatning er naudsynt.

Ansvar/vidare delegering

Ansvar

Det er arbeidstakar sitt ansvar å ta opp behovet med leiar før kontakt med optikar/augelege. Dokumentert behov for databrille skal ligge ved søknad om refusjon av utgifter.

Avgjerdsmynde

Rådmannen, eller den han har delegert mynde til, avgjer søknadane etter ovannemnde reglar. I tvilstilfelle kan saka leggest fram for arbeidsmiljøutvalet til avgjerd.

Dekningspost: Den einskilde sektor/avdelinga sitt budsjett, konto

Heimel

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

Referansar

Retningsliner for spesialbriller ti bruk ved skjermterminal er revidert av administrasjonsutvalet. Revidert reglement gjeld frå 01.01.2016.

Vedtak i Volda kommunestyre i møte 26.september 1991, K-sak 140/91, ajourført pr. 10.10.96 p.g.a. vedtak i OU-prosjektet og tilpassa ny organisering per 01.01.01 utgår frå same dato.

Vedlegg

Rettleiing arbeid ved dataskjerm

Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften)

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

DATABRILLER TIL BRUK VED SKJERMTERMINAL

Namn:..... Avdeling:..... søker med dette refusjon for databriller.

EIGENMÅLING: (Må vere utført før besøk hos optikar)

Det vert stadfesta at den tilsette arbeider jamleg og ein betydeleg del av sitt arbeid ved skjermterminal.

Får å utføre arbeidet sitt har arbeidstakar behov for godt syn på desse avstandane:

Auge – skjerm..... cm Auge – dokumentcm Auge- tastaturcm

Den tilsette treng, under arbeid ved skjerm, også å sjå skarpt på (sett kryss):

.....Langt hald (progressive databriller – for eksempel skrankepersonell)

..... Svært nært hald (data- og lesebriller)?

Dato Sign. sektorsjef/avdelingsleiar.....

VURDERING AV OPTIKAR ELLER AUGELEGE:

	Ja	Nei
Treng den tilsette briller for lesing/avstand ?	☐	☐
Fungerer desse til arbeid ved dataskjerm ?	☐	☐
Den tilsette har behov for spesialbriller (data- /terminalbriller):	☐	☐
Ny innfatning vert vurdert som heilt naudsynt	☐	☐
Spesielle behov / grunngjeving frå optikar / augelege:		

Utlevert arbeidsbriller, er tilpassa avstand til dataskjerm, og er ikkje ei allbruksbrille eller gå/lesebrille.

Dato: Sign. optikar/augelege:.....

ARBEIDSGJEVAR SI TILVISING:

Innfatning kr.

Glas kr.....

Undersøking kr.....

Sum til utbetaling kr.

Refusjon vert godkjend / refusjonen vert ikkje godkjend.

Dato: Sign. sektorsjef/avdelingleiar:.....

NB! Legg ved kvittering/dokumentasjon

Skjema skal scannast og leggst i ephorte på personalmappe



Volda kommune

Volda kommune / 2 Reglement / Personalreglement / Kompensasjon for EK, briller, eignelutar /

Retningslinjer for spesialbriller til bruk ved skjermterminal

ID:15721626 | Forfatter: Solheim, Wenche | Godkjent av: sektorsjef, personal og org.sjef (Vatnehol, Oddny) |
Status: publisert | Oppretta: 10.11.2010 | Sist endra: 21.1.2011 | Revidert: 16.8.2013 |
Neste revisjon: 16.8.2015 | (sektorsjef, personal og org.sjef (Vatnehol, Oddny)) | Endringsnivå: Revisjon | Utgåver: 2 |
Losen-lenkje: 136x15721626

Føremål

Omfang/Virkeområde

1. Reglementet gjeld for

Reglementet gjeld for fast tilsette arbeidstakarar i Volda kommune som i ein vesentleg del av arbeidstida jobbar ved skjermterminal og er heimla i Forskrift av 15.des. 1994 vedk. arbeid ved skjermterminal.

Ansvar

2. Søknad med dokumentasjon

Når det kan dokumenterast at arbeidstakar må ha ei brille spesielt for terminalbruk, kan han/ho etter søknad få dekt utgiftene til kjøp av slike briller.

Aktivitet/skilddring

3. Maksimumsutgift

Utgiftene må haldast innanfor rimlege grenser. Kostnaden til synstesten og sjølve glasa vert dekt fullt ut, innfatninga og andre kostnader innanfor ein sum på maksimum kr. 800,-.

4. Avgjerdsmynde

Adm.sjefen avgjer søknadane etter ovannemnde reglar.
I tvilstilfelle kan saka leggest fram for arbeidsmiljøutvalet til avgjerd.

Dekningspost: Den einskilde avdelinga sitt budsjett.

5. Vidaredelegering

Adm.sjefen sitt mynde etter dette reglementet vert med dette vidaredelegert til personalsjefen.

Bilete og illustrasjonar

o bilete knytt til

Vedlegg

Ingen element

Kompetanse

Hjemmel

Referansar

**Vedteke av Volda kommunestyre i møte 26.september 1991, K-sak 140/91.
Ajournført pr. 10.10.96 p.g.a. vedtak i OU-prosjektet. Tilpassa ny organisering per
01.01.01**

Utstyr

SV: Innspel på forslag til reviderte reglement/ retningslinjer - kontaktmøtesaker

Sirikit Vågen

Sendt: 12. oktober 2015 16:03

Til: Birgitte Sævik Pedersen

Ser fint ut, men har nokre få spørsmål:

Reglement for arbeidsgjevarfinansierte elektroniske tenester.

Opphøyr av avtale:

Når vi veit at levetida til elektronisk utstyr ofte er kort, så er det kanskje ei vel streng nedbetalingsordning?

Retningslinjer for spesialbriller til bruk ved skjermterminal

Omfang:

Kan ein ta vekk "dagleg" og heller ha i ein vesentleg del av arbeidstida jobbar ved skjermterminal? Vi kan ha leiarar som har 60% adm.ressurs, resten undervisning. Desse kan ha enkelte dagar som dei ikkje har adm., men må likevel omfattast av ordninga.

" Med ein vesentleg dal av arbeidstida meiner vi her meir enn halve arbeidstida". Kva med dei som har redusert stilling? Har kan ordlyden forståast slik at om ein er i 80% stilling, så er det nok å ha halve arbeidstida, altså 40%, for å få ordninga eller meiner ein her minst 50% av ei full stilling? (Få det tydeleg, slik det ikkje er rom for ulike tolkingar)

I skjemaet " Databriller til bruk ved skjermterminal"

Litt språkrøktning ;)

Disse: desse

Mvh

Sirikit Vågen

HTV Utdanningsforbundet Volda

Fra: Birgitte Sævik Pedersen

Sendt: 8. oktober 2015 15:25

Til: Sirikit Vågen; oddbjorg.rangsater@volda.kommune.no; Vydmane Solominiene; bodil.egset@volda.kommune.no; inger.stine.bjorneset@volda.kommune.no; Øivind Semb; nina.kvalen@volda.kommune.no; Siri Tangen Standal; Randi Heltne Alfsvåg; per.ernst.lundberg@volda.kommune.no; Mari Heltne; Inger Anne Brevik; Laila Valderhaug Aarseth; jorgen.vestgarden@volda.kommune.no; henrik.skovly@volda.kommune.no; Knut Hagen

Kopi: oddny.vatnehol@volda.kommune.no; solfrid.teigen@volda.kommune.no

Emne: Innspel på forslag til reviderte reglement/ retningslinjer - kontaktmøtesaker

Hei!

Vedlagt følger forslag på reviderte:

Retningslinjer for spesialbriller til bruk ved skjermterminal

Reglement for arbeidsgjevarfinansierte elektroniske tenester (EK- tenester) i Volda kommune

I samband med revidering av retningslinjer/reglement og påfyljande saker til Amu og Adm er det eit ønske med innspel frå arbeidstakarorganisasjonane og hovudverneombod.

Forslag til revideringar vert tatt opp som sak på kontaktmøte 22/10, men er der spørsmål eller avklaringar som må gjerast før møtet, er der fint med tilbakemelding på det.

Eg legg ved to utkast per dokument. Utkasta er likelydande, men på det eine ser ein endringane som er gjort frå det eksisterande dokumentet. I tillegg legg eg ved skjema som det er vist til i dokumenta.



SAKSDOKUMENT

Sakshandsamar: Birgitte Sævik Pedersen

Arkivsak nr.: 2015/2409

Arkivkode: 481

Utvalsaksnr

Utval

Møtedato

3/15

Administrasjonsutvalet

17.12.2015

RETNINGSLINER FOR ARBEIDSGJEVRFINANSIERTE ELEKTRONISKE TENESTER (EK TENESTER)

Administrasjonen si tilråding:

Administrasjonsutvalet vedtek ”Reglement for arbeidsgjevarfinansierte elektroniske tenester (EK-tenester)” som det ligg føre.

Vedleggsliste:

Revidert ”Reglement for arbeidsgjevarfinansierte elektroniske tenester (EK-tenester)”

Uprenta saksvedlegg:

Internt notat frå konst.personalsjef ”Skattlegging av brukt mobil, PC m.m.”

Samandrag av saka:

Dei siste åra er det gjort endringar i lov og regelverk, mellom anna i høve skattlegging av utgiftsdekning til bruk av privat telefon. Det er og naudsynt å få på plass ein ens praksis i høve overtaking av kommunal mobil til privat bruk.

Saksopplysningar:

Retningslinene vart sist endra i Administrasjonsutvalet i 2010. Sidan den gong har det skjedd ein del endringar i lov og regelverk. Mellom anna har botnfrådraget på kr. 1000.- for utgiftsdekning ved bruk av privat telefon falle bort. Dette gjer at det den einskilde får dekt frå arbeidsgjevar, kr. 60.- per måned, i realiteten blir redusert.

For å kompensere for reduksjonen, vert det foreslått å doble satsen til kr. 120.- per måned. Dei som har ordninga vil då få kr. 1440.- per år. Dette skal skattleggjast. Det er per i dag

30 tilsette som har denne ordninga. Med utgangs punkt i utgiftsdekning gjeve i november 2015 er der ein årleg kostnad på kr. 20 439.-

Det hender at tilsette som sluttar, og som har kommunal mobiltelefon, ønskjer å behalde mobilen og telefonnummeret. Det var vore gjort ulike avtalar med tilsette i høve slik overtaking. Ein har i samarbeid med skatteoppkrevjaren funne å legge seg på ei line der overtakinga vert skattlagt som naturalyting dersom mobilen er under tre år gamal. Er den over tre år kan den takast over vederlagsfritt. Dette er og sjekka hjå arbeidsgjevarkontrollen i Ålesund.

Ein har i revideringa presisert at retningslinene og gjeld for politikarar på lik line med tilsette. Dette kom ikkje tydeleg nok fram i førre utgåve.

Forslaget er sendt på høyring til arbeidstakarorganisasjonane, verneombod og sektorleiarane. Det kom eit spørsmål frå Utdanningsforbundet om nedbetalingsordninga sett i høve til levetida på elektronisk utstyr. Spørsmålet er avklara. Det er ikkje snakk om nedbetaling, men ei skattlegging av verdien. Elles ingen merknader.

Vurdering og konklusjon:

Rådmannen vurderer det som formålsteneleg at arbeidsgjevar kompenserer for endringar i skattlegginga. Dette gjer at tilsette som nyttar privat mobil for å utføre kommunal teneste, får ein viss kompensasjon for utgiftene sjølv med dei nye skattereglane.

Rådmannen finn det naudsynt med presiseringar i høve kven retningslinene gjeld for. Det er og viktig at ein får på plass ein lik praksis i organisasjonen ved overtaking av kommunal mobil.

Rådmannen tilrår administrasjonsutvalet å vedta retningslinene som dei ligg føre.

Helse og miljøkonsekvensar:

Ingen

Økonomiske konsekvensar:

På årsbasis om lag kr. 21.600 fordelt på dei einskilde avdelingane.

Beredskapsmessige konsekvensar:

Ingen

Rune Sjurgard
Rådmann

Oddny Vatnehol
Konst.personalsjef

Utskrift av endeleg vedtak:

Sektorsjefar og avdelingsleiarar
Arbeidstakarorganisasjonane
Løn og personalstaben
Skatteoppkrevjaren

Reglement for arbeidsgjevarfinansierte elektroniske tenester (EK- tenester) i Volda kommune

Målsetjing

Volda kommune dekkjer utgifter til elektroniske kommunikasjonstenester for tilsette og folkevalde, som har behov for å vere tilgjengelege utover normal arbeidstid i stillinga si. Dette blir gjort for at kommunale tenester, oppgåver og ansvar skal kunne utførast på ein god og effektiv måte. Reglementet skal regulere ordningar for tildeling av, og kompensasjon for bruk av elektronisk kommunikasjon. Reglementet skal sikre at arbeidstakarar får ein rimeleg kompensasjon for utgifter i høve tenestleg bruk av EK-tenester og at reglane i skattelova med forskrift vert fylgde.

Definisjonar

Elektronisk kommunikasjon (EK) omfattar alle kommunikasjonstenester som tilsette og politikarar disponerar utanfor sin ordinære arbeidssituasjon, slik som mobiltelefon, internett, breiband, IP-telefoni og liknande.

Kriterium og tildeling

Det skal vere eit tenestleg behov for å vere tilgjengeleg utover normal arbeidstid/arbeidsstad. Dette skal nøye vurderast før tildeling. Tildeling er knytt til stillinga/vervet sitt arbeids- og ansvarsområde.

Ved vurderinga skal det leggjast vekt på om stillinga/vervet:

- medfører eit overordna administrativt eller fagleg ansvar
- omfattar ei pålagt kontaktplikt utanom ordinær arbeidstid overfor andre tilsette eller overfor brukar/publikum.
- medfører vaktplikt heime etter oppsett turnus-/ tenesteplan.
- medfører eit pålagt særskilt ansvar utanom ordinær arbeidstid for bygningar og bygningsmessige/tekniske installasjonar

Rådmannen, eller den han har delegert mynde til, fastset tildeling for tilsette
Ordføraren fastset tildeling for folkevalde.

Type ordningar

a) Arbeidsgjevarfinansiert mobiltelefon, heimekontor, breibandstilknytning m.m.
Utstyr vert innkjøpt og eigd av Volda kommune og nytta i arbeid og privat. Kostnader betalt

av kommunen, og spesifisert faktura er tilgjengeleg for kontroll av arbeidsgjevar og revisor. Skattepliktig beløp vert innrapportert på løn og vert skattlagt ut i frå til ei kvar tid gjeldande regelverk.

b) Mobiltelefon som berre vert nytta i arbeidstida/på arbeidsplassen

Utstyr vert innkjøpt og eigd av Volda kommune. Kostnader vert betalt av kommunen, og spesifisert faktura er tilgjengeleg for kontroll av arbeidsgjevar og revisor.

Telefonen kan ikkje brukast privat, og skal leggst igjen på arbeidsplassen ved arbeidstids slutt.

c) Utgiftsdekning for bruk av privat telefon

Tilsette med lite/moderat behov for å nytte telefon utanom ordinær arbeidstid/ arbeidsstad, brukar eigen telefon og får utbetalt:

1) godtgjersle med kr 120.- per mnd. Skattepliktig beløp vert innrapportert på løn og vert skattlagt ut i frå til ei kvar tid gjeldande regelverk.

2) godtgjersle utifrå spesifisert rekning på telefonsamtalar i jobbsamheng

Utgiftsdekninga kan ikkje kombinerast med pkt. a.

Det skal teiknast skriftleg avtale med den enkelte tilsette/folkevald. Kostnader skal dekkast over budsjett på gjeldande arbeidsstad.

Opphøyr av avtale

Avtalen opphøyrer:

- Når behovet for EK-tenester fell bort (endring i stilling/funksjon)
- Når arbeidstakar/folkevald sluttar
- Ved uløna permisjon
- Ved lengre sjukmelding – vurderast individuelt
- Ved løna permisjon utover 3 månader

Utstyr som kommunen eig skal leverast attende, og abonnement etc. avsluttast. Alternativt kan utstyret skrivast ned med 1/3 per år . Ved opphøyr av arbeidsforholdet kan arbeidstakar etter tre år overtak mobiltelefon vederlagsfritt. Er mobilen under tre år kan arbeidstakar overta den til salsverdi. Ved overtaking vert verdien skattlagt som natuirtying med utgangspunkt i nykjøpspris: 70% under 1 år, 50% mellom 1 og 2 år og 20% mellom 2 og 3 år. Juridisk eigarskap av telefonnummeret kan overførast til brukar dersom ein vil behalde nummeret.

Melding om opphøyr skal meldast skriftleg til personalavdelinga og innkjøpsansvarleg.

Fortolkingar/ endringar

Administrasjonsutvalet kan gjere vedtak om eventuelle endringar i reglementet, når dette ikkje har budsjettmessige konsekvensar. Andre endringar kan gjerast av formannskapet, etter handsaming i administrasjonsutvalet. Før spørsmål om endringar vert lagt fram for administrasjonsutvalet, skal dette drøftast med representantar for dei tillitsvalde. Spørsmål om fortolking av reglementet vert avgjort av rådmannen eller den han har delegert mynde til.

Ansvar/vidare delegering

Fullmakt som i reglementet er lagt til rådmannen vert med dette delegert vidare til personalsjefen.

Heimel

Skattlegging, lover og forskrifter

EK-reglementet er underlagt gjeldande lover og forskrifter, og skattlegging skjer etter det som til ei kvar tid er gjeldande, . jfr. Forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven av 26. mars 1999 nr. 14, Sktl. § 5-12 (5) og § 6-14, FSFIN § 5-11-10 og § 5-12 del C.

Referansar

EK reglementet er revidert i administrasjonsutvalet xx.xx.2015, i Adm.sak x /2015

Revidert reglement for arbeidsgivarfinansierte elektroniske kommunikasjonstenester vert vedteke med verknad frå 01.01.2016. Vedtak i administrasjonsutvalet 15.10.2010 sak 4/10 utgår frå same dato.

Vedlegg

Forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven av 26. mars 1999 nr. 14 (FSFIN)

Informasjon frå skatteetaten om elektronisk kommunikasjon



SAKSDOKUMENT

Sakshandsamar: Birgitte Sævik Pedersen

Arkivsak nr.: 2015/2439

Arkivkode: 512

Utvalsaksnr

Utval

Møtedato

4/15

Administrasjonsutvalet

17.12.2015

DEBATTHEFTE - KS SPØR. HOVUDTARIFFOPPGJERET 2016

Administrasjonen si tilråding:

Vedleggsliste:

Debattheft – KS spør. Hovedtariffoppgjøret 2016

Garantilønn og lønstillegg for ansiennitet per 01.05.2015

Samandrag av saka:

KS har som arbeidsgjevarorganisasjon fått fullmakt til å inngå sentrale tariffavtalar på våre vegne. Det er Hovudstyret i KS som vedtek forhandlingsmandatet. Dette krev brei forankring hos medlemene, både gjennom gode politiske prosesser i kvar kommune/fylkeskommune og på dei fylkesvise strategikonferansane som KS arrangerer. KS har no sendt ut debathefte med problemstillingar og spørsmål knytt til det føreståande hovudtariffoppgjeret.

Kommunestyret har overordna arbeidsgjevaransvar i den einskilde kommune, og rådmannen legg difor fram problemstillingane og spørsmåla i debatheftet til politisk handsaming.

Saksopplysningar (henta frå KS sitt forslag ”moment til politisk handsaming”):

1. KS som tariffpart og arbeidsgiverorganisasjon

KS er den største offentlige arbeidsgjevarorganisasjon i landet. Som overordna tariffpart forhandlar KS på vegne av medlemene, unntatt Oslo kommune, med fire forhandlings-samanslutningar i dei sentrale tariffoppgjera. Dei fire samanslutningane er LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikarane Kommune. Disse representerer til saman 39 arbeidstakarorganisasjonar.

I høve til KS sine vedtekter skal Hovudtariffavtalen (HTA) og Hovudavtalen (HA) vedtakast gjennom uravstemming når oppgjeret er ferdig. For KS som arbeidsgjevarorganisasjon er det difor viktig at medlemmene også tek stilling til forhandlings-/eller meklingsløysinga som vert sendt til uravstemming.

Utifrå Volda kommune sitt delegasjonsreglement at det er YY som gjev stemme på vegne av kommunen.

2. Lønnsoppgjjer

Tida med høg reallønnsvekst ser ut til å være over. Auka prisar og høgare arbeidsløyse betyr svakare reallønnsvekst enn det norske arbeidstakarar har vore vant til dei siste 15 åra.

Den auka arbeidsløysa innan yrker knytt til petroleumsnæringen bidreg truleg til å trekke ned den gjennomsnittlige lønnsveksten for heile nasjonaløkonomien.

Hovudtariffavtalen gjeld for over 420 000 tilsette, som utfører 330 000 årsverk. Den samla lønnsmassen for kommunesektoren er 253 mrd. kroner.

Dei fleste arbeidstakarane i tariffområdet (ca. 90 prosent) er omfatta av systemet med sentral lønnsdanning. Det vil seie at partane sentralt avtalar lønsendingane. Ved hovudoppgjera vert det vanlegvis også sett av en pott til fordeling ved lokale lønsforhandlingar.

3. Arbeidsgjevarpolitiske utfordringar

Hovudtariffavtalen er eit viktig verkty for arbeidsgjevarpolitikken. I tillegg til å regulere løns- og arbeidsvilkår for alle tilsette, vert også andre ting som pensjon, arbeidstid og ytingar under sjukdom m.m. regulert.

Tema som kan være aktuelle i tariffoppgjret 2016 er bidrag for å styrke arbeidet med heiltidskultur og økt nærvær. Framtida sine rekrutterings- og kompetanseutfordringar vert og sett på i debattheftet.

Pensjon vert venta å vere eit sentralt tema i det komande tariffoppgjret. KS ser moglegheiter for tilpassingar i offentlig tenestepensjon og AFP (avtalefesta pensjon). Dette kan gje fordelar både for kommunane, arbeidstakarane og samfunnet. Regjeringa har starta eit arbeid med å utgreie mogelege endringar.

Gode offentlege pensjonsordningar er et viktig rekrutteringsargument for kommunane.

KS sine målsetningar for tilpassingane er at dei:

- gjev meir forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgjevarane
- bidreg til å avgrense kostnadsveksten
- gjer offentlig tenestepensjon og AFP meir tilpasset arbeidslina
- bygger på de same prinsippa som alderspensjon i folketrygda
- legg betre til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor
- sikrar fortsatt gode pensjonsordningar i offentlig sektor

4. Spørsmål til debatt

I debattheftet for 2016 vert fyljande åtte spørsmål stilt:

1. Kva element i oppgjeret (f.eks. lokal pott eller generelle tillegg) skal prioriterast?
2. Kva stillingsgrupper bør eventuelt prioriterast ved sentrale tillegg?
3. Er det behov for å bruke delar av disponibel ramme til tilpassingar til det nye lønssystemet?
4. Korleis kan Hovudtariffavtalen bli eit betre verkty for å utvikle ein heiltidskultur?
5. Er det behov for endringar i Hovudtariffavtalen sine sjukelønsbestemmingar for å oppnå ei enklare praktisering av regelverket?
6. Er det behov for endringar i avtaleverket som kan bygge opp under økt nærvær? I så fall kva for endringar?
7. Er denne gjennomgangen av pensjon i samsvar med kommunen sitt synspunkt?

8. Ser kommunen behov for særskilte endringar i særavtalar som går ut i 2016? I så fall – kva for endringar?

Fristen for innsending av behandling av debattheftet er **15. februar 2016**. KS Møre og Romsdal arrangerar Strategikonferansen 2016 og fylkesmøte på **Quality Hotel Alexandra i Molde den 2. og 3. mars**.

Til spørsmåla over har administrasjonen slike tankar/merknader:

1. Element i oppgjeret som skal prioriterast, generelle tillegg eller lokal pott:
 - a. Dersom dei store gruppene skal løftast, må generelle tillegg prioriterast.
2. Prioritering av stillingsgrupper ved sentrale tillegg:
 - a. Dei store gruppene, som fagarbeidarar og høgskuleutdanna. Det er vanskeleg å gjere noko for desse i lokale forhandlingar dersom lokal pott vert på same storleik som den har vore dei siste åra.
 - b. Det er svært liten lønsdifferanse mellom assistent med 20 års ansiennitet og fagarbeidar. Skal ein klare å motivere til kompetanseauke, at fleire tek fagbrev, må ein prioritere å gjere differansen større. Kompetanse må lønne seg.
3. Behov for tilpassing til nytt lønssystem av disponibel ramme:
 - a. Ved gjennomgang lokalt ser ein nokre uheldige konsekvensar. Å utjamne dette lokalt vil føre til ein så stor kostnad at det umogleg let seg gjere, då det vil ha ein dominoeffekt på andre yrkesgrupper. Det vil utifrå vårt syn vere betre å leve med dei skeivskapane som er. Mulig at ein burde tenke maksimumsløn for einskilte stillingsgrupper. Ein ser og ei utfordring med lokal lønsfastsetjing for dei med låg ansiennitet, nettopp fordi påslaget vert teke med i åra frametter. Dette kan føre til at ein dei neste oppgjera må nytte pott til å utjamne det som tidlegare har vore gjeve om ein ikkje lokalt, som ein del av lønspolitikken, har plan om at differensiert lønsfastsetjing er hovudregelen.
4. Hovudtariffavtalen som verktøy for utvikling av heiltidskultur:
 - a. Utifrå dei siste endringar i arbeidsmiljøloven er det moglegheiter for at ein lokalt skal kunne få til arbeidsplanar som fremmar heiltid. Ein finn det vanskeleg å avtale/vedta ein heiltidskultur då det er mange moment som er medverkande til dette; haldningar, lokale forhold, tilgang på arbeidskraft, økonomiske insitament m.m. Den største utfordringa ligg i helge- og søndagsarbeid. Den einskile arbeidstakar set fritid høgt og det er vanskeleg å få til avtalar og arbeidsplanar som fremmar meir helgearbeid.
5. Behov for endringar i HTA i høve sjukelønsbestemmingar:
 - a. Lønsauke som er gjeve i sjukmeldingsperioden bør ikkje tilfalle arbeidstakar før vedkomande er attende i arbeid. Dersom vedkomande er delvis sjukmeldt, bør berre lønsauka betalast ut på den delen av stillinga som vedkomande er i arbeid. Bakgrunn: Vi får ikkje refusjon med Nav på lønsauke gjeve i sjukmeldingsperiode. Arbeidsgjevar taper såleis pengar.
 - b. Høgtids-/heilagdagstillegga bør ikkje kome til utbetaling dersom vedkomande er sjukmeldt. Same grunn som over.
 - c. For turnusarbeidarar som set seg opp på tilfeldige vakter, bør ikkje laurdags-/søndagstillegg samt kvelds - /natt-tillegg kome til utbetaling dersom

arbeidstakar melder seg sjuk/vert sjukmeld. Også dette av same grunn som over.

6. Endringar som kan føre til økt nærvær:
 - a. Ingen merknader
7. Pensjonsgjennomgangen og kommunen sitt syn:
 - a. Vi ser fram til å få betre tilpassing mellom offentleg og privat sektor.
8. Generelt:
 - a. Verknadsdato for sentrale og lokale tillegg til uorganiserte bør setjast til same dato som for organiserte, også ved streik eller brot i lokale forhandlingar. Slik det er i dag, kan uorganiserte ved ein streik få sentralt tillegg per 01.05, medan dei streikande t.d. ikkje får tillegg før etter at mekling er gjennomført.

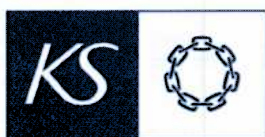
Vurdering og konklusjon:

Rådmannen legg saka fram for politisk drøfting, handsaming og vedtak utan tilråding.

Rune Sjurgard
Rådmann

Oddny Vatnehol
Konst. personalsjef

Utskrift av endeleg vedtak:
KS Møre og Romsdal



Debatthefte – KS spør

Hovedtariffoppgjøret 2016



KOMMUNSEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

INNHOLD

FORORD

03

ARBEIDSGIVERORGANISASJONEN KS,
MANDATPROSESSEN,
MEDLEMMENE OG PARTENE

04

LØNNSOPPGJØRENE I NORGE
DET INNTEKTSPOLITISKE SAMARBEIDET OG
FRONTFAGET

05

ØKONOMISKE ANSLAG OG
FORUTSETNINGER FOR 2016
LAVERE FORVENTET REALLØNNSVEKST

06

REKRUTTERING, LØNN OG
LØNNSFORHANDLINGER

10

ARBEIDSGIVERPOLITISKE
UTFORDRINGER

14

OFFENTLIG TJENESTEPENSJON
TEMA I 2016

17

RESULTATET VEDTAS AV
MEDLEMMENE
SÆRAVTALEFORHANDLINGENE I
2016

Til kommunene og fylkeskommunene



Våren 2016 skal Hovedtariffavtalen forhandles og det skal gjennomføres sentrale lønnsforhandlinger i KS-området.

Som arbeidsgiverorganisasjon har KS fått fullmakt av medlemmene til å inngå sentrale tariffavtaler på deres vegne. Det er Hovedstyret i KS som vedtar forhandlingsmandatet. Dette kan imidlertid ikke gjøres uten en bred forankring hos medlemmene, både gjennom gode politiske prosesser i hver kommune og fylkeskommune, og på de fylkesvise strategikonferansene som KS arrangerer. Disse konferansene er svært viktige møteplasser for mandatprosessen i KS. At kommune-sektoren står samlet bak behov og prioriteringer, gir KS en solid forhandlingsposisjon og grunnlag for å oppnå et godt forhandlingsresultat på vegne av medlemmene.

Debattheftet gir nyttig bakgrunnsinformasjon og en oversikt over sentrale problemstillinger som kan bli aktuelle i tariffoppgjøret 2016.

Fylkestinget/kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret og KS oppfordrer derfor til at problemstillingene og spørsmålene i debatheftet behandles politisk. Svarene er vesentlige bidrag til vedtak som skal fattes av KS fylkesmøte (eller fylkestyre) i etterkant av strategikonferansene, og som deretter vil inngå som en viktig del av hovedstyrets beslutningsgrunnlag når mandatet vedtas.

KS i fylkene inviterer til strategikonferanser og fylkesmøter i perioden januar – mars 2016. Her presenteres det mer utfyllende og oppdatert informasjon som grunnlag for dialog og debatt.

Jeg vil dessuten minne om at medlemmenes involvering ikke er over etter å ha gitt KS tilbakemeldinger før lønnsoppgjøret. Det er også svært viktig at medlemmene svarer når Hovedtariffavtalen sendes på uravstemning forsommeren 2016.

God debatt!

Oslo, november 2015

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Arbeidsgiverorganisasjonen KS, mandatprosessen, medlemmene og partene

KS er landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon. Som overordnet tariffpart forhandler KS på vegne av medlemmene, unntatt Oslo kommune, med fire forhandlingssammenslutninger.

Det er Hovedstyrets mandat som er grunnlaget for administrasjonens forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. Disse fire sammenslutningene representerer 39 arbeidstakerorganisasjoner.

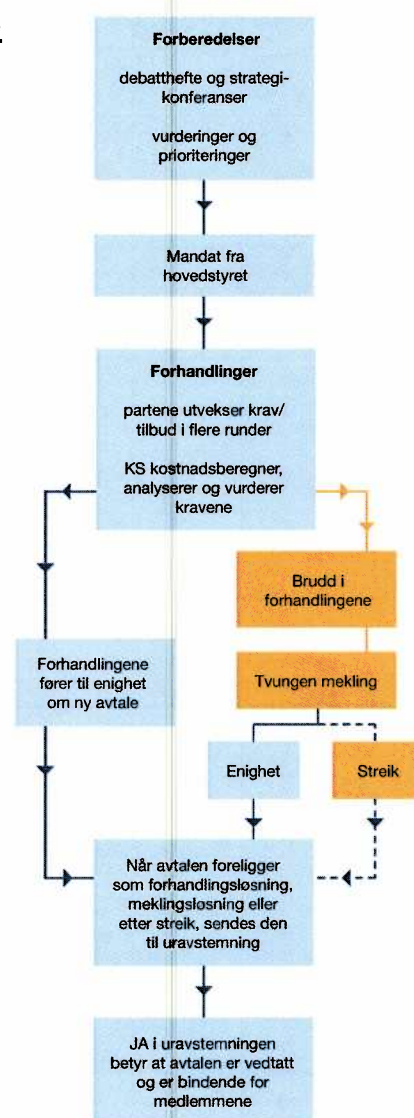
Alle kommuner og fylkeskommuner (unntatt Oslo) har gitt KS fullmakt til å inngå og si opp sentrale tariffavtaler på vegne av medlemmene. I henhold til vedtektene skal Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen vedtas gjennom uravstemning. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene faktisk tar stilling til forhandlings-/eller meklingsløsningen som sendes til uravstemning. Hvem som avgir stemme på vegne av kommunen/fylkeskommunen vil normalt fremgå av delegeringsreglementet. Alle medlemmer blir bundet av et uravstemningsresultat når det foreligger. Det samme gjelder hovedstyrevedtak der Hovedstyret fatter vedtak om godkjenning av et forhandlingsforslag (gjelder mellomoppgjøret og sentrale særavtaler).



VISSTE DU AT...

...medlemmenes plikter og rettigheter, samt KS' fullmakter, ligger i vedtektene for arbeidsgivervirksomheten? «Medlemmene er bundet av gjeldende tariffavtaler og er forpliktet til å fastsette lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i samsvar med disse.»

Gjennomføring av tariffoppgjør – i korte trekk



Lønnsoppgjørene i Norge

– det inntektspolitiske samarbeidet og frontfaget

Partene i arbeidslivet i Norge har tradisjonelt selv tatt ansvar for å finne forhandlingsløsninger. Tilslutningen til frontfagmodellen, og det inntektspolitiske samarbeidet mellom arbeidslivets parter og myndighetene, bidrar til at lønnsoppgjørene i de store forhandlingsområdene i Norge blir avtalt innenfor om lag samme økonomiske ramme.

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes av sterke og ansvarlige organisasjoner, koordinerte lønnsoppgjør, partenes tilslutning til frontfagmodellen, en relativt høy organisasjonsgrad og høy yrkesdeltakelse. Det inntektspolitiske samarbeidet mellom myndighetene og arbeidslivets parter dreier seg i utgangspunktet om å få partene til å ta ansvar gjennom å koordinere frem helhetlige løsninger på tvers av avtaleområdene i Norge. Til grunn for dette ligger forståelsen av at konkurranseevnen til norsk industri ikke skal svekkes sammenlignet med handelspartnerne. Det inntektspolitiske samarbeidet har stort sett virket forpliktende på arbeidslivets parter og gir grunnlag for felles forståelse av de økonomiske rammebetingelsene landet står overfor til enhver tid. Koordineringen bidrar til å dempe interessekonflikter mellom sektorene og avtaleområdene.

FRONTFAGSMODELLEN

Modellen bygger på ideen om at lønnsveksten i Norge må tilpasses lønnsutviklingen i konkurranseutsatt industri og næringer. Frontfagsmodellen har bred tilslutning blant arbeidslivets parter og har følgende egenskaper:

- å unngå at lønnsveksten over tid ikke blir høyere enn hos våre handelspartnerne.
- å sikre en sunn samfunnsøkonomi med et sterkt og konkurransedyktig næringsliv og høy sysselsetting.

I praksis fungerer modellen ved at partene i privat sektor (NHO og LO) forhandler først. Den økonomiske rammen som her avtales, danner stort sett en «mal» for de påfølgende lønnsoppgjørene i offentlig sektor.

Økonomiske anslag og forutsetninger for 2016 – lavere forventet reallønnsvekst

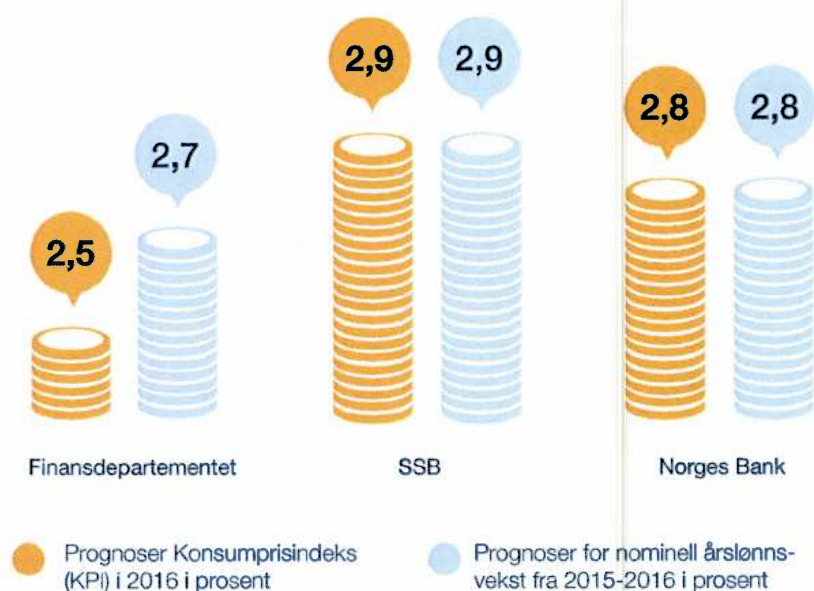
Økte priser og høyere arbeidsledighet betyr svakere reallønnsvekst enn norske arbeidstakere har vært vant til de siste 15 årene.

Årslønnsveksten i Norge har i perioden 2009–2013 vært på rundt 4 prosent per år. I 2014 falt veksten til 3,1 prosent. Dette var den laveste nominelle lønnsveksten på 20 år, og reallønnsveksten ble om lag 1 prosent. I 2015 vil reallønnsveksten sannsynligvis øke med beskjedne 0,5 prosent, ifølge SSB. De svakere utsiktene for norsk økonomi med økende arbeidsledighet, særlig innen yrker knyttet til petroleumsnæringen, og redusert lønnsomhet i deler av frontfaget, gir grunnlag for å anta at lønnsveksten vil bli lavere enn det Norge har opplevd de siste 15 årene. Den langvarige og sterke svekkelsen av kronekursen medvirker til en importdrevet prisstigning. Hvis prisveksten blir om lag lik SSBs prognose, vil 2016 kunne bli et år med lav reallønnsvekst.

KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet arbeide for at det i 2016 blir gjennomført et ansvarlig lønnsoppgjør. Det legges til grunn at partene i kommunal sektor forholder seg til den økonomiske rammen i frontfaget ved lønnsoppgjøret 2016. Det relativt lave overhenget (foreløpig anslått til 0,6 prosent i HTA kapittel 4) vil gi et visst handlingsrom til ulike økonomiske elementer.

VISSTE DU AT...

...de sentrale forhandlingene omfatter om lag 379.000 ansatte som utfører om lag 296.000 årsverk? Den samlede lønsmassen inklusiv sosiale kostnader utgjør om lag 190 milliarder kroner.



Rekruttering, lønn og lønnsforhandlinger

Kommunesektoren har et stort rekrutteringsbehov. Lønns- og forhandlingssystemet er et viktig virkemiddel kommunene har for å beholde og rekruttere medarbeidere.

Rekruttering og kompetanse

Kommunesektoren er arbeidskraftintensiv og tjenestene som leveres forutsetter høy kompetanse. Utdanningsnivået blant ansatte er høyt og har økt de siste årene. Det har vært en svak nedgang i andel årsverk i stillinger uten krav til kompetanse. Kommuner har utfordringer med å rekruttere ledere, ingeniører, sivilingeniører, leger, psykologer, sykepleiere og spesialsykepleiere. Fylkeskommunene rapporterer at det er yrkesfaglærere, ingeniører, psykologer og økonomer som er vanskeligst å rekruttere.

Rekrutteringsutfordringene blir ikke mindre i årene som kommer. For å ivareta tjenestebehovet hos innbyggere, og for å erstatte medarbeidere som forlater sektoren, vil det fram mot 2024 være behov for å rekruttere i overkant av 60.000 personer – hvert år. Dersom sektoren samlet klarer å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse og øke avgangsalderen, reduseres behovet for rekrutteringer betydelig.

VISSTE DU AT...



...74 prosent av årsverkene i fylkeskommunene utføres av medarbeidere med universitets- eller høyskoleutdanning? Andelen er nær 50 prosent i kommunene, mens 30 prosent av årsverkene utføres av medarbeidere med fagbrev/videregående utdanning.

Sentrale lønnsbestemmelser

Hovedtariffavtalens lønns- og forhandlingssystem er ett av flere virkemidler for å beholde og rekruttere arbeidstakere, og er ment å gi kommunene nødvendig fleksibilitet for å kunne ta vare på og skaffe viktig kompetanse og arbeidskraft. Kommunene har gjennom lang tid etterspurt en utvikling av avtaleverket i retning av større fleksibilitet for selv å kunne tilpasse seg til egne, lokale rekrutteringsutfordringer. Forhandlings- og lønnsbestemmelsene er derfor preget av minimumsløsninger. Dette må imidlertid følges opp av en aktiv arbeidsgiver- og lønnspolitikk som regelmessig revideres og tilpasses de lokale behovene.

De fleste arbeidstakerne i tariffområdet (ca. 90 prosent) er omfattet av systemet med sentral lønnsdannelse (HTA kapittel 4). Det vil si at partene sentralt avtaler lønnsendringene. Ved hovedoppgjørene settes det vanligvis også av en pott til fordeling ved lokale lønnsforhandlinger. I disse forhandlingene kan kommunen/fylkeskommunen prioritere blant annet arbeidstakergrupper det er vanskelig å rekruttere. Potten kan også brukes til å rette opp eventuelle utilsiktede lønnskjevheter.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Lønssystemet i HTA kapittel 4 består av såkalte lønnsstiger, hvor laveste lønnsnivå og tillegg for ansiennitet er avhengig av kompetansekrav.

VISSTE DU AT...



...gjennomsnittlig lønnsvekst for kommuneansatte fra 2009 til 2014 var 21,2 prosent? De som var ansatt i både 2009 og 2014 (identiske personer) hadde en høyere lønnsvekst: 23,3 prosent.

...det over tid har blitt fordelt om lag 20 prosent av disponibel lønnsmidlene gjennom lokale forhandlinger?



KS SPØR

SENTRALT LØNNSOPPGJØR

1. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks. lokal pott eller generelle tillegg) skal prioriteres?
2. Hvilke stillingsgrupper bør eventuelt prioriteres ved sentrale tillegg?
3. Er det behov for å bruke deler av disponibel ramme til tilpasninger til det nye lønssystemet?

VISSTE DU AT...



...endringene i sentralt lønssystem var etterspurt av både kommunene/ fylkekommunene og av arbeidstaker-organisasjonene?

...40.000 arbeidstakere får lønnsutviklingen fastsatt utelukkende lokalt i kommunen/ fylkeskommunen?

Lokal lønnsdannelse

Ledere med økonomi-, budsjett- og personalansvar og stillinger med høyere akademisk utdanning får lønnen sin fastsatt lokalt gjennom årlige lønnsforhandlinger. Ved tilsetning og senere lønnsregulering skal det lokalt blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør, samt lønnsutvikling i tariffområdet og kommunens/fylkeskommunens totale situasjon, herunder også den økonomiske situasjon.

Nytt lønssystem

I 2015 ble det innført et nytt lønssystem i kapittel 4. Dette systemet sikrer arbeidstakerne en minimumsårlønn og garantert lønnsutvikling basert på lønnsansiennitet. Uavhengig av om arbeidstaker tidligere har blitt innplassert på et høyt lønnsnivå, for eksempel på grunn av særskilt kompetanse eller rekrutterings-hensyn, er arbeidstakeren garantert en lønnsutvikling på grunnlag av den lønnen vedkommende har, forutsatt at vedkommende ikke har oppnådd full lønnsansiennitet.

Innføringen av det nye lønssystemet har imidlertid ført til enkelte utilsiktede lønsskjevheter. På sikt er det et felles mål for partene å utjevne slike utilsiktede lønsskjevheter. Dette kan gjøres blant annet ved profilen på det sentrale lønnsoppgjøret og dels ved lokale lønnsforhandlinger.

Arbeidsgiverpolitikk gir gode resultater

Arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer. Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2015 viser at flertallet av kommuner og nær alle fylkeskommuner har vedtatt en lokal arbeidsgiverpolitikk. Forankring hos folkevalgte, ledere, tillitsvalgte og ansatte er vesentlig. Kommuner og fylkeskommuner med lokale arbeidsgiverstrategier mener at det bidrar til bedre lederskap, styrket samarbeid, redusert sykefravær, mer heltid og bedre omdømme.

VISSTE DU AT...

...nesten 9 av 10 ansatte i offentlig sektor (88 prosent) er stolt av den jobben de har, og at det store flertallet identifiserer seg med sitt yrke?

...67 prosent av de ansatte i helse- og omsorgssektoren jobber deltid?



KS vil styrke ledere og støtte opp under arbeidet med å rekruttere og utvikle gode ledere? Se heftet «Guide til god ledelse». Guiden kan du finne på ks.no

Hovedtariffavtalen

Hovedtariffavtalen er et viktig verktøy for arbeidsgiverpolitikken. Hovedtariffavtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle arbeidstakerne i kommunene og fylkeskommunene. I tillegg regulerer hovedtariffavtalen andre vilkår, som blant annet pensjon, arbeidstid, ytelser under sykdom, svangerskap og fødsel.

Heltidskultur

Den høye deltidsandelen er en stor utfordring for kommunene og det ligger et stort arbeidskraftpotensial i å redusere den andelen som jobber deltid. I september 2015 undertegnet KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund «Det store heltidsvalget 2015», en forsterket innsats for å nå målet om en kommunesektor basert på hele stillinger. Det er bred enighet om at heltidskulturen må bygges lokalt i kommunene. Partene påpeker likevel at hovedtariffoppgjøret 2016 kan gi et positivt bidrag, for eksempel ved å revidere retningslinjene i Hovedtariffavtalen.



?

KS SPØR
HELTIDSKULTUR

4. Hvordan kan Hovedtariff-avtalen bli et bedre verktøy for å utvikle en heltidskultur?

VISSTE DU AT...



...samlede kostnader for sykefravær i kommunal sektor er på omtrent 22 milliarder i året? Av dette betaler kommuner og fylkeskommuner 12 milliarder, mens Folketrygden dekker 10 milliarder. Hvert prosentpoengs nedgang i sykefraværet sparer samfunnet for omtrent 2,2 milliarder.

...ansatte i kommuner og fylkeskommuner har den høyeste arbeidsgleden i Norge? Dette er målt ut fra omdømme, ledelse, samarbeid, daglig arbeid, lønns- og arbeidsvilkår, faglig og personlig utvikling (European Employee Index).

...både Hovedtariffavtalen og folketrygdloven regulerer sykelønnsrettigheter for arbeidstakere? Bestemmelsene ses i sammenheng og utfyller hverandre. På enkelte områder er de forskjellige.

Tiltak for økt nærvær

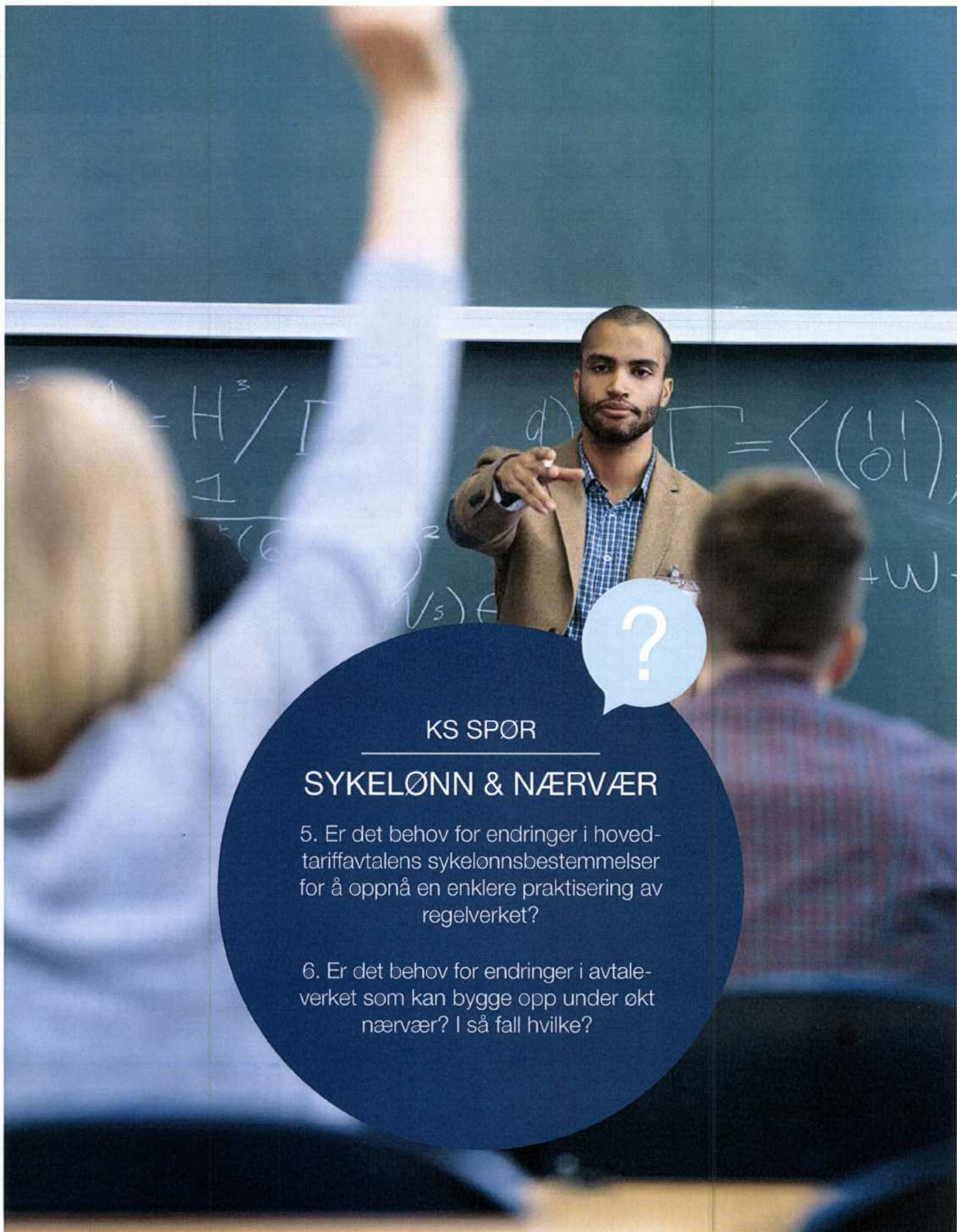
Høyt sykefravær er fortsatt den største arbeidsgiverpolitiske utfordringen i kommuner. I fylkeskommunene er sykefraværet noe lavere. Sykefraværet har vært stabilt de senere årene. Kvinner har mer enn 80 prosent høyere fravær enn menn. En stor kvinneandel blant de ansatte i kommunal sektor forklarer en del av det høye sykefraværet i deler av sektoren.

Sykelønnsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen

Etter folketrygdloven beregnes sykepengene ut fra et historisk grunnlag. Arbeidstaker som mottar sykepenger etter folketrygdlovens regler vil derfor ikke nyte godt av lønnstillegg gitt i sentrale og lokale forhandlinger, ansiennitetsopprykk, tillegg for helge- og høytider og en eventuell planlagt endring i variable tillegg. Dessuten er sykepengesystemet begrenset til 6 G og arbeidstaker har kun rett til feriepenger beregnet på grunnlag av 48 dager, slik at en arbeidstaker som har vært langtidssykemeldt ikke vil få fulle feriepenger.

Hovedtariffavtalen sikrer arbeidstakerne full lønn og feriepengeopptjening ved sykdom som om vedkommende var i arbeid. Det betyr at sykdom ikke påfører arbeidstakerne i kommunal sektor økonomisk tap, så lenge vilkårene for å få lønn under sykdom oppfylles. Partene har avtalt denne tilsiktede rettigheten for arbeidstakerne gjennom forhandlinger.

Hovedtariffavtalen gir imidlertid arbeidstakerne rett til sykepenger i flere tilfeller enn det som følger av folketrygdloven, samtidig som det i enkelte tilfeller kan være vanskelig å fortolke sammenheng mellom lov og avtaleverk. Ved å endre ordlyden i enkelte av Hovedtariffavtalens sykepengebestemmelser, vil forholdet mellom loven og avtaleverket bli lettere å forstå og praktisere. Gjennom en annen og bedre bruk av ressursene, får arbeidsgiver dessuten større muligheter til å ivareta IA-arbeidet og det overordnede målet om økt nærvær. Det gjelder forebyggende arbeid og arbeidet med å tilrettelegge slik at syke arbeidstakere kommer tilbake i arbeid.



KS SPØR

5. Er det behov for endringer i hovedtariffavtalens sykelonnsbestemmelser for å oppnå en enklere praktisering av regelverket?

Offentlig tjenestepensjon – tema i 2016

KS ser muligheter for tilpasninger i offentlig tjenestepensjon og AFP som kan gi fordeler både for kommunene, arbeidstakerne og samfunnet. Regjeringen har startet et arbeid med å utrede mulige endringer. Pensjon er dermed ventet å bli et sentralt tema i tariffoppgjøret 2016.

VISSTE DU AT...



...«Levealdersjustering» betyr at pensjonen reduseres forholdsmessig ved økende levealder? Så lenge levealderen øker, må hvert årskull jobbe lenger enn det forrige for å oppnå samme pensjon.

...om du har vært medlem av flere offentlige tjenestepensjonsordninger, vil en egen overføringsavtale sikre at de ulike periodene blir slått sammen?

Bakgrunn

Tjenestepensjonsordningene i Statens pensjonskasse er lovhjemlet og kan dermed endres av Stortinget. I KS' tariffområde ligger tjenestepensjonen i Hovedtariffavtalen og må derfor endres gjennom forhandlinger. Kommunesektorens ansatte fordeler seg på begge ordningene, fordi undervisningspersonalet og sykepleierne er medlemmer i lovfestede ordninger.

Arbeidet med pensjonsreformen startet i 2001. Målet med reformen var å sikre bærekraftige velferdsordninger ved å begrense den fremtidige kostnadsveksten i folketrygden, og å legge til rette for økte skatteinntekter ved å få arbeidstakerne til å stå lenger i arbeid, den såkalte arbeidslinja. Systemet med levealdersjustering og at den fremtidige pensjonsytelsen vil bli høyere ved å utsette pensjoneringstidspunktet, ventes å føre til at folk blir værende lenger i arbeid. Levealdersjusteringen er et sentralt virkemiddel for å redusere kostnadsveksten i folketrygden.

Pensjonsforhandlingene i 2009

Ved forhandlingene i offentlig sektor i 2009 ble partene enige om en delvis tilpasning av offentlig tjenestepensjon til pensjonsreformens prinsipper. Det ble avtalt at økende levealder skal gi lavere pensjon, og det ble avtalt nye regler for årlig regulering av pensjoner under utbetaling, begge deler i tråd med Stortingets pensjonsvedtak. Disse to endringene bidrar til å begrense fremtidig kostnadsvekst og gir kommunene større forutsigbarhet for fremtidig pensjonskostnader.

Det var viktige endringer som ble gjennomført i 2009. Men offentlig tjenestepensjon og AFP bidrar ikke tilstrekkelig til arbeidslinja. Offentlig AFP er særlig utfordrende, fordi den fortsatt er en tidligpensjonsordning der arbeidstaker må fratre stillingen før fylte 67 år. Privat AFP derimot, er endret til en livsvarig ytelse, som kan tas ut fleksibelt og kan kombineres med arbeidsinntekt uten avkortning av pensjonen.

Tilpasninger til folketrygden

En tilpasning av offentlig tjenestepensjon og offentlig AFP til folketrygden vil kunne bety at inntekt og pensjon kan kombineres uten avkortning av pensjonsytelsen. Det vil også bli bedre muligheter for å kompensere for levealdersjusteringen.

Gode offentlige pensjonsordninger er et viktig rekrutteringsargument for kommunene. Det er nødvendig med tilpasninger dersom pensjon fortsatt skal være det, også ovenfor yngre arbeidstakere. F.eks vil verdien av dagens offentlige AFP svekkes for yngre årskull, ved at det blir lite attraktivt å ta ut AFP når alderspensjonsnivået blir stadig lavere med økende levealder. KS mener derfor det er behov for ytterligere tilpasning av offentlig tjenestepensjon og AFP. Slike tilpasninger vil innebære fordeler både for de ansatte, arbeidsgivere i stat og kommune og for samfunnet.

KS' målsetninger for tilpasningene er at de:

- gir mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne
- bidrar til å begrense kostnadsveksten
- gjør offentlig tjenestepensjon og AFP mer tilpasset arbeidslinjen
- bygger på de samme prinsipper som alderspensjon i folketrygden
- legger bedre til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor
- sikrer fortsatt gode pensjonsordninger i offentlig sektor

Det har lenge vært tilnærmet like pensjonsregler i stat og kommune. For det første har dette vært ønskelig både av kommunene, staten og arbeidstakerorganisasjonene. For det andre er det formalisert gjennom forskrift og overføringsavtalen som forutsetter en felles pensjonsordning. KS mener dette bør videreføres. Samarbeidet med staten i pensjons-spørsmål er derfor svært viktig.

Tilbakemeldinger til KS

Behovet for endringer i offentlig pensjon og AFP ble omtalt i debattheftet 2015 og gjennomgått på strategikonferansene. En sammenfatning av fylkesmøtenes uttalelser viser at en ny pensjonsordning bør bygge på følgende prinsipper:

- offentlig ansatte skal hvert år tjene opp pensjonsrettigheter fra første krone. Dette sikrer at også personer med lave stillingsstørrelser opparbeider pensjonsrettigheter. En ordning hvor en forlater sluttlønnsprinsippet gir større forutsigbarhet hva gjelder kostnader for arbeidsgiver.
- tjenestepensjonen skal, som alderspensjon i folketrygden, kunne tas ut fra fylte 62 år. Senere uttak gir høyere årlig pensjon.
- arbeid og pensjon skal kunne kombineres fritt uten avkortning.
- pensjonen beregnes som en nettoytelse og kommer i tillegg til ytelsene fra folketrygden, dvs. at de kompliserte samordningsreglene elimineres.

Videre viser tilbakemeldingene at pensjonsordningene må oppleves som gode og trygge, for på den måten å være et rekrutteringsargument. Det ble også gitt tilbakemelding om at særaldersgrensene må økes og det må vurderes hvilke yrker som fortsatt har behov for slike aldersgrenser.

I KS' tariffområde er alminnelig aldersgrense 70 år og om lag en tredel av arbeidstakerne er omfattet av særaldersgrenser. Regjeringens utredningsarbeid om mulige endringer i de offentlige tjenestepensjonsordningene omfatter ikke særaldersgrenser eller endringer i aldersgrenseloven. KS anser at endringer i de tariffestede aldersgrensene må avvende regjeringens utredningsarbeid, og forventer ikke at aldersgrenser vil bli et forhandlingstema i 2016.



?

KS SPØR

OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

7. Er denne gjennomgangen av
pensjon i samsvar med
kommunens/fylkeskommunens
synspunkt?

Resultatet vedtas av medlemmene

Så snart vi har et forhandlings-/meklingsforslag, sendes det medlemmene til uravstemning. I uravstemningsperioden gjennomføres informasjonskonferanser i fylkene. Bruk stemmeretten! Når resultatet er vedtatt vil KS informere om hvordan resultatet skal iverksettes.

Særavtaleforhandlinger i 2016

I tillegg til Hovedtariffavtalen er det inngått 16 ulike sentrale særavtaler. 13 av disse har utløp 31.12.2016 og planlegges reforhandlet i løpet av høsten 2016. Avtalene forhandles under fredsplikt. Det er Hovedstyret som i henhold til arbeidsgivervedtektene gir mandat for disse forhandlingene og som har fullmakt til å vedta resultatet. Avtalene regulerer i hovedsak særskilte vilkår for ulike tjenesteområder og/eller yrkesgrupper. Les mer om særavtalene på ks.no.



KS SPØR

SÆRAVTALENE

8. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2016?
I så fall – hvilke endringer?

ORD OG UTTRYKK

Hovedavtalen. Grunnleggende spilleregler blant annet om forhandlingsordning, partsforhold, medbestemmelse og samarbeid.

HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS-området. Hovedtariffavtalen er 2-årig, og er inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2016. Avtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte.

Hovedtariffoppgjør. HTA inngås for to år. I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det føres samtidig sentralt lønnsoppgjør.

Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke følger av tariff tillegg. For eksempel ansiennitetsopprykk, endringer i lønn ved skifte av stilling eller at ny medarbeider får høyere eller lavere lønn enn den som sluttet.

Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året.

Økonomisk ramme: Angir lønnsoppgjørets kostnad, det vil si hvor mye lønnsveksten øker fra et kalenderår til neste. Lønnsoppgjør beregnes som årslønnskostnad.

Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Lønnsveksten for industrien (frontfaget) brukes som «normalutvikling» og legger premissene for lønnsvekst i skjermede næringer/ sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.

Postadresse: KS
Postboks 1378 Vik, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VII's gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2015					
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
Stillingsgrupper		Garantilønn	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning		274 700	2.00 %	1.02 %	1.09 %	2.95 %	16.85 %
	Utreget tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300
	Utreget laveste årslønn		280 200	283 000	286 000	294 100	340 400
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger		319 000	2.01 %	1.00 %	1.10 %	3.57 %	12.04 %
	Utreget tillegg for ansiennitet		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400
	Utreget laveste årslønn		325 400	328 600	332 100	343 500	381 900
Stillinger med krav om høyskoleutdanning		367 500	2.01 %	1.09 %	1.01 %	5.31 %	6.61 %
	Utreget tillegg for ansiennitet		7 400	4 000	3 700	19 500	24 300
	Utreget laveste årslønn		374 900	378 900	382 600	402 100	426 400
Stillinger med krav om høyskoleutd. med ytterligere spesialutdanning		385 600	2.02 %	0.99 %	1.12 %	3.60 %	11.67 %
	Utreget tillegg for ansiennitet		7 800	3 800	4 300	13 500	45 000
	Utreget laveste årslønn		393 400	397 200	401 500	415 000	460 000
Stillinger med krav om mastergrad		416 300	2.02 %	0.98 %	2.02 %	8.00 %	7.13 %
	Utreget tillegg for ansiennitet		8 400	4 100	8 400	33 300	29 700
	Utreget laveste årslønn		424 700	428 800	437 200	470 500	500 200

20 års ansiennitet – HTA kap. 4

Pr. 01.05.2015 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 377 400 i hel stilling.

		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2015						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgrupper		Garantilønn	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg
Lærer		373 700	2.01 %	2.01 %	1.34 %	2.27 %	3.88 %	10.65 %
	Utreget tillegg for ansiennitet		7 500	7 500	5 000	8 500	14 500	39 800
	Utreget laveste årslønn		381 200	388 700	393 700	402 200	416 700	456 500
Adjunkt		415 800	2.02 %	2.00 %	1.35 %	2.19 %	1.47 %	8.08 %
	Utreget tillegg for ansiennitet		8 400	8 300	5 600	9 100	6 100	33 600
	Utreget laveste årslønn		424 000	432 500	438 100	447 200	453 300	487 000
Adjunkt (m tilleggssutd.)		446 200	2.02 %	0.99 %	0.92 %	2.20 %	3.50 %	8.09 %
	Utreget tillegg for ansiennitet		9 000	4 400	4 100	9 800	15 600	36 100
	Utreget laveste årslønn		455 200	459 600	463 700	473 500	489 100	525 200
Lektor		468 800	2.01 %	1.11 %	1.00 %	1.02 %	5.46 %	10.30 %
	Utreget tillegg for ansiennitet		9 400	5 200	4 700	4 800	25 600	48 300
	Utreget laveste årslønn		478 200	483 400	488 100	492 900	518 500	566 800
Lektor (m/tilleggsutd.)		484 200	2.00 %	1.12 %	0.95 %	1.55 %	4.89 %	11.79 %
	Utreget tillegg for ansiennitet		9 700	5 400	4 600	7 500	23 700	57 100
	Utreget laveste årslønn		493 900	499 300	503 900	511 400	535 100	592 200