

Kap 3 og 5

Lokale forhandlinger – Hovedtariffavtalen kapittel 3 og 5

Felles anbefaling fra KS og Akademikerne om lokale forhandlinger

1.0 Formål

Formålet med denne felles anbefalingen fra KS og Akademikerne kommune er at de lokale parter blir enige om det økonomiske grunnlaget for de lokale forhandlingene etter hovedtariffavtalen kap. 3.4 og 5.1. Vi forventer at denne anbefalingen vil redusere antall forhandlingsbrudd og at det blir gjennomført reelle forhandlinger basert på en lik forståelse av de økonomiske forutsetningene.

4.1 Modell 1 – Forhandle om datolønnsvekst

Det vil si å forhandle om én prosentsats for lønnstillegg fra et angitt virkningstidspunkt. Datolønns-virkning betyr at resultatet partene blir enige om i lokale forhandlinger, gjelder fra en gitt dato, f.eks. fra 1. mai. I denne modellen forhandler partene kun om hva størrelsen på denne prosentsatsen skal være, og forholder seg ikke til beregning av overheng i selve forhandlingene. I denne modellen be-regnes ikke overheng. Man kan likevel ta utgangspunkt i f.eks. frontfagets ramme for årslønnsvekst.

Eksempel:

I en kommune kan det være enighet om at årslønnsrammen i frontfaget og/eller resultatet i kapittel 4 skal legges til grunn for lønnstilleggene i kapittel 5. Rammen i frontfaget og/eller kapittel 4 er for eksempel 3,2 prosent og man blir enige om at datolønnsstilleggene per 1. mai da skal være nettopp 3,2 prosent. I tillegg kan man etter en skjønnsmessig vurdering være enige om å ta hensyn til et glidningsanslag, f.eks. på 0,2. Datolønnsstillegg i kapittel 5 per 1. mai blir da $3,2 - 0,2 = 3,0$ prosent.

4.2 Modell 2 – Forhandle om årslønnsvekst

Dersom partene lokalt velger å forhandle ut fra modellen om årslønnsvekst, altså ut fra hvilken effekt resultatet av lønnsforhandlingene skal ha på kommunens/fylkeskommunens årlige budsjett, må partene også diskutere overheng som del av forhandlingene. Ved bruk av virkningstidspunkt 1. januar er det i praksis ikke overheng og det er da modell 1 som gjelder. Isolert sett vil lønnsglidning bidra til overheng. Også her bør gjøres en skjønnsmessig vurdering av og om overheng av glidningen skal inkluderes i forhandlingsøkonomien.

Eksempel:

*I en kommune er det enighet om at rammen fra f.eks. frontfaget og/eller resultatet i kapittel 4 skal legges til grunn for lønnstillegg i kapittel 5. Rammen i frontfaget og/eller resultatet i kapittel 4 er f.eks. 3,2 prosent. I kommunen er det beregnet at overhenget i kapittel 5 er 0,3 prosent. Det er da $3,2 - 0,3 = 2,9$ prosent igjen å forhandle om. I tillegg kan man etter en skjønnsmessig vurdering være enige om å ta hensyn til et glidningsanslag, f.eks. på 0,3. Da er det $3,2 - 0,3 - 0,3 = 2,6$ prosent igjen å forhandle om. Dersom tillegg gis per 1. mai, må satsen justeres opp med antall måneder det er igjen av året, slik at tillegg blir $2,6 * 12/8 = 3,9$ prosent.*

Dersom partene lokalt velger å bruke årslønnsvekstmodellen, råder KS og Akademikerne kommune de lokale partene om å finne en felles tilnærming til om og hvordan overheng og lønnsglidning skal brukes i lokale forhandlinger. Det bør være enighet om hvilken betydning dette eventuelt skal få for den disponible forhandlingsøkonomien (hva som er faktisk lønnstillegg per dato, f.eks. 1.5). Arbeidstakerorganisasjonene i Akademikerne kommune er som regel opptatt av datotilleggets størrelse i kapittel 3 og 5, hvor den avtalte rammen/årslønnsveksten i kapittel 4 gjerne minst legges til grunn for lønnskravet.

Anbefalar at de går for modell 1

5.2. Oversikt/plan

Læreren skal ha en oversikt med angivelse av planfestet arbeidstid den enkelte dag. Partene lokalt på den enkelte skole kan bli enige om en mer fleksibel arbeidstidsordning. Start- og eller sluttidspunkt for arbeidstiden kan endres med minst to ukers varsel, med mindre kortere frist er avtalt med tillitsvalgte eller med den enkelte lærer.

Oversikten skal også vise når undervisningstiden er lagt og regelmessige møter. Oversikten settes opp av rektor etter samtale med læreren. Læreren kan la seg bistå av sin tillitsvalgte. Oversikten bør i utgangspunktet gjelde for **et halvår av gangen.**

Fast overtid kan avtales for en kortere eller lengre periode ved at årsrammen for undervisningstid økes. Overtidsbetaling gis for det antall timer årsrammen for undervisning er økt med.

Pålagt arbeid ut over oppsatt oversikt/plan, eller oversikter/planer som overstiger grensene for maksimal tilstedeværelse, utløser overtidsgodtgjøring

Østfolddommen

Retten til overtidsgodtgjøring for pålagte undervisningstimer gjelder uavhengig av om lærerens arbeidsplan i utgangspunktet inneholder færre undervisningstimer enn det som utgjør 100 % beskjeftigelsesgrad. Utgangspunktet er at hele årsrammen for undervisning skal arbeidsplanfestes. Den sentrale avtalen gir ikke anledning til å operere med såkalte undertimer eller flytende timer. Ordningen med undertimer som gjaldt under det statlige avtaleregimet ble avvirket i forbindelse med avtalerevisjonen i 2004. Dersom en lærer i 100 % stilling f.eks. har fått lagt ut 97 % av den aktuelle årsrammen på sin arbeidsplan, så har læreren likevel krav på overtidsgodtgjøring dersom læreren pålegges en tilfeldig vikartime i tillegg til de undervisningstimer som fremgår av arbeidsplanen.

Østfolddommen

For det andre presiserer dommen at når en lærer i 100 % stilling får redusert årsramme for undervisning på grunnlag av øvrige bestemmelser i SFS 2213, skal undervisningstimer som avtales utover denne årsrammen, avlønnes med timelønn for undervisning og overtidsgodtgjøring. Dette betyr at dersom en lærer i 100 % stilling har eksempelvis 10 % redusert undervisning på grunn av tildelte funksjoner, så blir overtidsgodtgjøring utløst dersom skoleledelsen og læreren før skoleårets begynnelse avtaler fast undervisning ut over 90 % av den maksimale årsrammen i SFS 2213, vedlegg 1.

Fast overtid kan avtales for en kortere eller lengre periode ved at årsrammen for undervisningstid økes. Overtidsbetaling gis for det antall timer årsrammen for undervisning er økt med.

Pålagt arbeid ut over oppsatt oversikt/plan, eller oversikter/planer som overstiger grensene for maksimal tilstedeværelse, utløser overtidsgodtgjøring