



Hovedtariffavtalen

Nye tariffbestemmelser

Hovedvekt på ansiennitet

Anne Synnøve Nilsen og Solfrid Furre

Nye regler for ansiennitet HTA

Gammel avtale

- Ved tilsetjing i anna stilling blir offentleg teneste godskrive fullt ut. I tillegg blir lønnsansiennitet godskriven for tidlegare privat teneste som har noko å seie for stillinga. Dette punktet gjeld også der det har vore avbrot i tenesta.
- For undervisningspersonale blir i tillegg godskriven lønnsansiennitet for privat teneste etter fullført fagleg og pedagogisk utdanning.

Ny avtale

- Alle arbeidstakarar får medrekna all privat teneste ved tilsetjing



B-rundskriv 4 2022

- Godskriving av alle privat teneste er gjeldande for arbeidstakarar som har tiltredd stilling etter 30. april 2022.
- Tilsetjing som er avtalt før 1. mai 2022, men tiltreding finn stad etter 30. april skal all privat teneste godskrivast.
- I slike tilfelle kan det vera nødvendig å korrigera ansiennitetsfastsetjinga i samband med tiltredinga.

[Hovedtariffoppgjøret 2022 - iverksetting og kommentarer](#)

Nye regler for ansiennitet forts.

- Ny lønnsansiennitet vil også gjelda ny stilling hos same arbeidsgivar
- Arbeidstakar som har hatt eit vikariat, og får ny kontrakt på eit nytt vikariat skal ha ny berekning
- Arbeidstakar som har hatt eit vikariat, og som får ei fast stilling skal ha ny berekning.
- **Forståinga vår: Ny arbeidskontrakt betyr ny stilling. Sjølv om dette er på same arbeidsplass.**



Men...

- Omgjering av stilling er **ikkje** ny tilsetjing.
- NB: viktig at alle ledige stillingar blir lyst ut – og at ein ikkje gjer om vikariat til faste stillingar utan utlysing...
- Omgjering av stilling som følgje av utdanning/og eller endra arbeidsoppgåver - **ikkje** ny ansiennitetsberekning
- Eks: Lærer som tek vidareutdanning og får ny stillingskode/assistent tek barnehagelærarutdanning



Fast ansettelse etter 3-årsregelen



- Ny ansiennitetsregel kommer **ikke til anvendelse** ved overgang til fast stilling etter 3-års regelen: **Hvis en fortsetter i SAMME stilling.**
- Er det en **NY** stilling som en søker på – eller får tildelt - **Da skal en ha ny ansiennitetsberegning.**

Utfordringar tariff 2022

Lærer (medlem i Utdanningsforbundet) tilsett 1. april 2022 og tiltrer stilling 1. aug.
Nye føresegner om ansiennitet gjeld IKKJE

Lærer (uorganisert) tilsett 1. april 2022 og tiltrer stilling 1. august 2022, uorganisert. Nye føresegner om ansiennitet GJELD.





Kan dette være riktig?

- KS rundskriv 4/22
- *Hjemmel i personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav b og artikkel 9 nr. 2 bokstav b samt personopplysningsloven § 6, vil fagforeningsmedlemskap*
- *“I den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle tariffoppliktelse og iverksette meklingsresultatet.”*

Men det presiseres

- *«Generelt ved tilsetting IKKJE er anledning til å etterspørre organisasjonstilhørighet eller om vedkommende er organisert»*





Konsekvenser for medlemmer

- Nytilsatte – for lav ansiennitet
- Kan dette ha vært hensikten?

Mål: de som ble tilsatt før 1. mai 2022 – **gammel** avtale. Etter 1. mai 2022 **ny** avtale.



Hva kan dere gjøre?



- De som falt mellom to stoler – problematiser dette...
- Identifiser hvem det er
- Send epost til alle medlemmene
- Be om ekstra drøftingsmøte der dette er tema
- Foreslå en partsammensatt arbeidsgruppe der dere ser på dette
- 2024 – lokale forhandlinger i kap. 4 – bør ryddes opp før dette

Eksempel:

Til deg som er ansatt i XXX kommune.

Denne eposten gjelder deg som ble tilsatt i XXX kommune mellom 1. mai og 27. september 2022 i stilling som tilhører tariffavtalens kap. 4 (er du usikker, sjekk rubrikken Kap/Alt i øverste rad på lønnslippen).

I forbindelse med nye ansiennitetsregler, lærerstreiken 2022 og tilsetting av ansatte mellom 1. mai og 27. september 2022 kan det ha oppstått en uriktig beregning av lønnsansiennitet for deg. Vi anbefaler at du sjekker rubrikken Ansiennitet på lønnslippen din. Har du etter din oppfatning fått riktig lønnsansiennitet?

Kort om reglene for lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten. Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3/6 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke. Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Lønnsansienniteten fastsettes ved tilsetting, og dette gjelder også ny stilling hos samme arbeidsgiver, for eksempel dersom en vikar etter utløpet av vikariatet blir tilbudt nytt vikariat.

Dersom du mener du skulle hatt en annen lønnsansiennitet, ber vi deg ta kontakt med lokallaget

Nye reguleringar i avtaleverket lønsansiennitet, private område

- **Virke/FUS/PBL/Standard tariffavtale, KA:** Lønnsansienniteten fastsettes ved tilsetting(...).All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten. (nytt frå 2022, gjeldande frå 01.05 for dei fleste, men for Standard tariffavtale gjeld det frå 01.09.22, Virke frå 01.01.23
- **Norlandia og Saman:** Ikkje endring i avtaleverket i 2022 oppgjeret.
- **Saman oppgjeret 2023 (frå protokoll):** Partene skal 23. august 2023 møtes til særskilte forhandlinger for å vurdere endringer i Ansiennitetsbestemmelsene i B-delen, i tråd med endringenel KS og PBL.

Iverksetting av nye reguleringar i avtaleverket lønsansiennitet

- **FUS/PBL/Virke/Standard tariffavtale:** All tidlegare arbeidserfaring skal reknast med når ansienniteten fastsettast. Dette gjeld frå 1.5.2022, men har ikkje tilbakeverkande kraft for dei som er tilsett før denne datoen. (12.1.1)
- **PBL/FUS/ST:** Ved omgjøring av stilling fra assistent til fagarbeider som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.
- **Virke og KA** har ordlyd som er lik KS
- Lønnsansienniteten vert fastsett ved tilsetting, og dette gjeld også ny stilling hos same arbeidsgivar, for eksempel dersom ein vikar etter utløpet av vikariatet får tilbod om nytt vikariat.
- (ikkje presisert i PBL og FUS eller ST)

Erferingar knytt til praktisering

- Mange hendvendingar om dei nye reglane
- Oppmodar om å stille krav sjølv om ein er tilsett før 01.05.22
- Ulike eigarar tolkar dei nye ansiennitetsreglane ulikt
- Det har ikkje vore møter mellom partane på sentralt nivå om korleis ein skal forstå dei nye ansiennitetsreglane.
- Har vi saker der partane lokalt ikkje vert samde så må vi løfte denne usemja.
- Kanvas vil gje utteljing til alle sine pedagogar. Også dei som er tilsett før 01.05.22

Ny bestemmelse om tilleggsansiennitet

- Midlertidig ordning fra 1.5 2022
- Tilleggsansiennitet ved særskilte utfordringer
- NB: Brukes på de som allerede er i stilling?
- Eks: Nyutdannet - bhg lærer arbeidet i mange år som assistent – beholde og rekruttering – sende krav – enhetsleder – beholde
- Rektor vil beholde – kan de da bruke denne bestemmelsen?
- Utdanningsforbundet – kreve forhandling her...



Midlertidig tilsetting - innleie

- Drøftingsbestemmelsen i punkt 2.3.2 er utvidet til også å gjelde vikariater. Arbeidsmiljøloven inneholder allerede en årlig drøftingsplikt for vikariater på lik linje med andre midlertidige tilsettinger. **Endringen innebærer at også vikariater nå skal drøftes to ganger i året.**



Amming

- Bestemmelsen er endret: Det som hovedregel IKKE gis fri med lønn utover barnets første leveår.
- Arbeidstaker har fortsatt rett til permisjon, men retten til lønn begrenses.
- Unntaksvis gis det rett til fri med lønn under amming utover første leveår, dersom det foreligger «særskilte behov hos barnet»
- Det er ikke regulert hvordan «særskilte behov» hos barnet skal dokumenteres. Dokumentasjon fra helsestasjon vil være tilstrekkelig.



Reguleringar i lov- og avtaleverk

Ammefri

Virke (ny 2022):

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.

PBL Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn inntil barnet er 1 år. Arbeidstaker har rett til fri med lønn for å amme sitt barn ut over ett år dersom det foreligger bekreftelse fra lege på at det er nødvendig med amming i arbeidstiden

FUS: Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn, frem til barnet fyller 1 år.

Norlandia: Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

Saman: Arbeidstaker som arbeider hel dag, og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal i barnets første leveår vere sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer per dag. Dersom det ligger bekreftelse fra lege/helsestasjon på at amming finner sted, innrømmes ytterligere permisjon med lønn. Ny bekreftelse kan kreves hver tredje måned. Ved arbeidstid ned til 5t per dag reduseres tjenestefri med lønn tilsvarende.

KA: Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn frem til barnet fyller to år.

Standard tariffavtale: Amming Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

Arbeidsmiljøloven

§ 12-8. Ammefri

(1) Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag.

(2) Kvinne som har ammefri etter første ledd, har i barnets første leveår rett til lønn inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid sju timer eller mer

Når og kor lenge kan arbeidstakaren ha ammefri?

Det er arbeidstakaren sitt behov for ammefri som blir lagt til grunn for kor mykje og på kva tid i løpet av arbeidsdagen hen tek ut ammefri. Arbeidsgivar kan ikkje styre når arbeidstakaren tek fri og grunngi dette med omsyn til drift på arbeidsplassen. Dersom ammefri fører til problem eller ulemper for arbeidsgivar, er det arbeidsgivar sitt ansvar å løyse dette.

Dersom det oppstår konflikstar om ammefri, kan du ta kontakt med Arbeidstilsynet eller [bringe saka fram for Tvisteløysingsnemnda](#)

Samtale om lønsutvikling

- 3.2.2
- «Dersom en arbeidstaker ber om en lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iværksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. For arbeidstaker som har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen»
- NB: økt bevissthet om at arbeidstakere som har vært i foreldrepermisjon også lønnsmessig skal ivaretas

