

Hovedtariffoppgjøret 2024

Bedriftsavtalen

Hovedtariffavtalen for selvstendige bedrifter i
kommunal sektor

Vedlegg til protokoll av 15. mai 2024

Økonomi

Se vedlegg 1 – Økonomi

Endringer

Endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

Innholdsfortegnelsen

Punkt 12.5 fremgår ikke i innholdsfortegnelsen, det må rettes opp.

Bedriftsavtalen kapittel 1

Samfunnsbedriftene ser behov for å diskutere Bedriftsavtalens omfangsbestemmelse, og systemet for hvordan det tas inn nye medlemmer på avtalen. Se forslag til mandat for partssammensatt utvalg i vedlegg 2 til tilbudet.

§ 1 Innledende bestemmelser, jf. Vedlegg 4

Bestemmelsene i denne hovedtariffavtalen gjelder for bedrifter organisert som selvstendige rettssubjekter i følgende bransjer **og enkeltbedrifter i henhold til Vedlegg 4:**

Avfall/gjenvinning
Biblioteksentralen
Havn
IKT bedrifter
Næring / Eiendom
Parkering
Revisjon
Vann og avløp

Vedlegg 4:

Nytt medlem under 'Andre':

Kommuneforlaget

2.3.1. Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. ~~Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenheng av deltidsstillinger.~~ Ved ledig stilling skal deltidsstilte ved intern utlysning i bedriften tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal informere og drøfte bedriftens bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det skal utarbeides

retningslinjer med formål om å **redusere bruk av uønsket deltid** øke antall heltidstilsatte, **dersom en av partene krever det.**

Det vises til vedlegg 1 3 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie

2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljølovens § 14-9. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

2.4 Åremålsstillinger

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller opplæringsloven tilsettes på åremål, gjelder **bestemmelsene under** nedenstående bestemmelser:

3.4.1 Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse

Flyttes til Kapittel 3, nytt punkt 3.2.1

3.4.1 Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige behov for kompetanse og kompetanseutvikling for ulike stillingsgrupper i virksomheten.

3.4.2 Årlig evaluering- lokale forhandlinger

Flyttes til Kapittel 3, nytt punkt 3.3.3. Etterfølgende punkter forskyves.

3.4.2 Årlig evaluering – lokale forhandlinger

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene innen 2 måneder etter at forhandlingene er gjennomført.

4.8 Tjenestereiser

Det skal utarbeides lokalt reglement om kompensasjon for pålagt reisetid utenom ordinær arbeidstid i samarbeid med de tillitsvalgte. Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, kompenseres i form av godtgjøring eller avspasering i henhold til reglementet.

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

Bestemmelsen er ikke til hinder for å inngå avtale etter Hovedavtalen Del A § 4-5 dersom partene er enige om det.

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring eller avspasering av denne reisetiden.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Oppstår det særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 3, **pkt.3-3.4, femte strekpunkt 3-4**, siste avsnitt, 3. strekpunkt, ved vikariater på inntil ½ års varighet.

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister **født i 1962 eller tidligere** kan engasjeres på pensjonistvilkår, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. **SGS 2020, Del II Avtalefestet pensjon, kapittel 1 vedlegg 1, § 5, tredje ledd**. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister **som mottar folketrygdberegnet AFP**, jf. vedlegg 1, § 5, første og annet ledd (folketrygdberegnet AFP).

§12-6 Utbetaling av variable tillegg

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

§ 16 Utlønningsform

~~§16 Utlønningsform~~

~~Utlønning skjer via bank eller post.~~

~~Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.~~

Bedriftsavtalen kapittel 3

3.1.1 Lønnspolitiske drøftinger

De lokale partene avholder lønnspolitiske drøftinger **minst** en gang pr år. Drøftingsmøtet tar utgangspunkt i bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 4) og bruk av avtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg. På dette møtet skal arbeidsgiver legge fram nødvendig tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling blant annet fordelt på kjønn, bedriftens regnskap, økonomisk status og fremtidsutsikter. Bedriften skal på forespørsel fra tillitsvalgte legge fram lønnsdata for alle arbeidstakere i henhold til lovbestemmelser og anbefaling fra

Datatilsynet. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet. Dersom ikke annet avtales, holdes det også særskilt drøftingsmøte for kapittel 3.3.2.

3.2. Kompetanse og kompetanseutvikling

Nytt tredje ledd:

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.

3.2.1. Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige behov for kompetanse og kompetanseutvikling for ulike stillingsgrupper i virksomhet

3.3.3 Årlig evaluering – lokale forhandlinger

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene innen 2 måneder etter at forhandlingene er gjennomført

3.3 Lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger gjennomføres innen 15. november hvert år. Samme dato gjelder som frist for innmelding til sentral ankebehandling eller lokal nemnd. Det vises til retningslinjer for lokale forhandlinger. (Vedlegg 2).

3.3.2. Lønnsforhandlinger for arbeidstakere i avtalens pkt. 3.4, gruppe 2. Stillinger som får all sin lønn fastsatt lokalt

Ankebestemmelser

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd ~~eller pendlvoldgift~~. Det vises til Hovedavtalens del A § 6-2.

~~Ved pendlvoldgift består nemnda av oppmannen. Partene lokalt prosederer, og det er partenes siste krav/tilbud som er gjenstand for nemndas avgjørelse.~~

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. 3.3.2 annet ledd.

3.4 Stillingsbestemmelser

Kode	Rapporteringsbetegnelse	Stillingsbetegnelse (eksempler)
4313	Unge arbeidstakere	Arbeidstakere under 18 år – se kap 3:6 3.4

Bedriftsavtalen kapittel 5

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april ~~2026~~ 2024.

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn i forhandlingene. ~~En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2023 er også en del av grunnlaget.~~

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 - fjorten- dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai ~~2025~~ 2023.

Vedlegg til Bedriftsavtalen

Vedlegg 2 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

I drøftingsmøtet tar partene blant annet opp:

- lokal lønnspolitikk og lønnskriterier. Det skal tilstrebes enighet om lønnskriteriene.
- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp og gjennomføring, **herunder tidsplan med sluttdato.**
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte og hvordan lønnsfastsettelsen for de uorganiserte skal skje
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon om forhandlingsresultater

Protokolltilførsler

1. Partssammensatte utvalg

Det nedsettes følgende tre partssammensatte utvalg:

- Partssammensatt utvalg 1 - Vurdering av omfangsbestemmelsen i Bedriftsavtalen (se vedlegg 2)
 - Partssammensatt utvalg 2 - Vurdering av behov for endringer i Bedriftsavtalen for å møte de krav til omstilling og kompetansebehov de ulike bransjene står overfor (se vedlegg 3)
 - Partssammensatt utvalg 3 - Fullføringsreformens konsekvenser for Bedriftsavtalen (se vedlegg 4)
2. Partene er enige om at vi i tariffperioden skal se nærmere på i hvilken utstrekning lønnsendringer for uorganiserte kan tilgjengeliggjøres for tillitsvalgte før forhandlingene er sluttført.
3. Redaksjonsutvalg:

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Bedriftsavtalen før trykking.

Vedlegg til tilbud 2:

1. Økonomi
2. Partssammensatt utvalg – Vurdering av omfangsbestemmelsen i Bedriftsavtalen
3. Partssammensatt utvalg – Vurdering av behov for endringer i Bedriftsavtalen for å møte de krav til omstilling og kompetansebehov de ulike bransjene står overfor
4. Partssammensatt utvalg – Fullføringsreformen konsekvenser for Bedriftsavtalen