

PROTOKOLL

Dato: 9. juni 2022
Sted: Kommunenes Hus, Oslo

Til stede:

Fra Samfunnsbedriftene:

Pål Smits, Lindum AS (Styreleder Samfunnsbedriftene)
Ragnhild Borchgrevink, Vestfjorden Avløpsselskap VEAS
Ingrid Hitland, BIR Avfallsenergi AS
Ingrid Nordbø, IVAR IKS
Lars-Andre Hanssen, KomRev NORD IKS
Øivind Brevik, Samfunnsbedriftene
Barbro Noss, Samfunnsbedriftene
Frode Bård Nilssen, Samfunnsbedriftene
Bjørge Åse Wølneberg, Samfunnsbedriftene
Nora Birgitte Kalvatn, Samfunnsbedriftene
Marianne Liaklev, Samfunnsbedriftene
Ane Granlund, Samfunnsbedriftene
Svein Kamfjord, Samfunnsbedriftene
Rune Soleng, KS

Fra LO Kommune:

Odd Halgeir Larsen, Fagforbundet
Ingrid Myran, Fagforbundet
Stian Bryde-Erichsen, Fagforbundet
Jan-Morten Sumstad, Fagforbundet
Ingvild Hunsrød, Fagforbundet
Trude Rosnes Haukås, Fagforbundet
Geir Aasen, EL og IT Forbundet

Hovedoppgjøret pr. 1. mai 2022 - Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter (Bedriftsavtalen)

Den 9. juni 2022 ble det enighet i forhandlinger i hovedoppgjøret for Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter – «Bedriftsavtalen». Partenes enighet fremkommer av vedlagte dokument pr. 9. juni 2022 kl. 11.30. Partene har frist til 30. juni 2022 med å godkjenne forhandlingsresultatet.

Oslo 9. juni 2022
Samfunnsbedriftene

LO Kommune

Barbro Noss

Odd Halgeir Larsen

Hovedtariffoppgjøret 2022

Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter (Bedriftsavtalen)

Vedlegg til protokoll av 9. juni 2022

Endringer i kapittel 1, 2, 3, 4 og 5 samt vedlegg 1, 2, 4 og 7

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

Navnet på Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter endres til **Bedriftsavtalen – hovedtariffavtale for selvstendige bedrifter i kommunal sektor.**

Bedriftsavtalen kapittel 1

§ 1 Innledende bestemmelser

Bestemmelsene i denne **hovedtariff**avtalen gjelder for bedrifter **organisert som selvstendige rettssubjekter** i følgende bransjer:

Avfall/gjenvinning

Biblioteksentralen

Havn

IKT bedrifter

Næring / Eiendom

Parkering

Revisjon

Vann og avløp

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

Følgende satser endres med virkning fra 1.5.22

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr **58 55,-** pr. arbeidet time.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), tilstås minst kr **62 59,-** pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr **2827,-** pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Følgende satser endres med virkning fra 1.1.23

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr **70 58,-** pr. arbeidet time.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), tilstås minst kr **70 62,-** pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr **3228,-** pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

§ 6 Overtid

Endring i punkt 6.3, fjerde ledd Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke arbeidstakere som ikke er omfattet av overtidsbestemmelsene. De tillitsvalgte kan be om en **skriftlig** redegjørelse **for** hvordan arbeidsmiljøloven § 10 -12 (1) og (2) praktiseres i virksomheten.

§ 7 Ferie

7.3.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0% (14,3% for arbeidstakere over 60 år). **Feriepenger for arbeidstakere over 60 år ytes imidlertid fullt ut og avgrenses ikke for den delen av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet etter ferieloven § 10 nr. 3, andre ledd.**

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.4 Amming

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.**

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ~~ved ansettelse~~ etter følgende regler:

Flyttet fra kapittel 3

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting. Det kan etter drøfting med berørte tillitsvalgte åpnes for å gi tilleggsansiennitet i rekrutteringsøyemed.

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten. Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning, medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeids oppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

~~Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten.~~

~~Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgstjeneste med til sammen inntil 6 år. Ved tilsetting i annen stilling, godskrives offentlig tjeneste fullt ut.~~

~~I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.~~

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Bedriftsavtalen kapittel 2

Kapittel 2 punkt 2.0 til og med 2.4 samt vedlegg 1 og 2 utgår, og erstattes av følgende:

2.0 Definisjon

Med tjenstepensjonsordning (TPO) menes den til enhver tid gjeldende pensjonsordning arbeidsgiver er pålagt å tilby alle ansatte i samsvar med denne avtale.

2.1 Tjenstepensjonsordninger

2.1.1 Offentlig tjenstepensjon

Offentlig tjenstepensjon inkl. uføre- og etterlattepensjoner og avtalefestet pensjon reguleres i den til enhver tid gjeldende SGS2020 (særavtale).

2.1.2 Hybridpensjon

Bedrifter kan velge hybridpensjon som tjenstepensjonsordning etter vilkår og kriterier fastsatt i denne avtale. Bedrifter som ønsker å endre tjenstepensjon fra OfTP til hybridpensjon, skal i tillegg følge «Veileder for endring av pensjonsordning» i vedlegg 7.

Oppretting av skrivefeil i punkt 2.5, tredje strekpunkt

- Innskuddsnivå 7 % fra 0 til ~~7,1 G~~ **12 G** og i tillegg 18,1 % mellom 7,1 G og 12 G

Nytt siste avsnitt i punkt 2.5

Pensjonsopptjening ved utdanningspermisjon

Ved ulønnet utdanningspermisjon som arbeidsgiver vurderer er relevant for stillingen, gis full pensjonsopptjening i inntil 3 år. Opptjeningen skjer basert på pensjonsgrunnlaget i stillingen som den ansatte har permisjon fra.

Nåværende vedlegg 7

Oppretting av skrivefeil i pkt. 5, tredje avsnitt, tredje strekpunkt

- Innskuddsnivå 7 % fra 0 til ~~7,1 G~~ **12 G** og i tillegg 18,1 % mellom 7,1 G og 12 G

Endring i punkt 13, andre avsnitt Økonomi

Et særlig forhold som må tas i betraktning, er at ved en lukking av nåværende ordning, så ~~vil~~ **kan** bedriften inngå i et nytt risiko- og utjevningsfellesskap. Pga. at det ikke blir tilført nye og yngre ansatte til dette fellesskapet, vil pensjons- og reguleringspremiene for de ansatte i den lukkede ordningen bli en god del høyere enn da de var en del av det fellesskapet som omfatter hele kommunesektoren.

Bedriftsavtalen kapittel 3

Økonomi

3.1 Sentrale forhandlinger, avsetning av pott for lokale forhandlinger

De sentrale parter avsetter 1 % per 1.5.2022 til pott for lokale forhandlinger.

Det gis følgende generelle tillegg per 1.5.2022 til stillinger i kapittel 3, gruppe 1 (normerte og unormerte stillinger):

Gruppe	Stillingsgruppe	Ansiennitetsgruppe						
		00	02	04	06	08	10	16
1	Leder og andre uten garantilønn gruppe 1	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %
1	Ufaglært gruppe 1	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
1	Faglært gruppe 1	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000
1	Faglært med fagskole gruppe 1	14 000	14 000	14 000	14 000	14 000	14 000	14 000

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2022

Gruppe	Stillingsgruppe		Ansiennitetsgrupper							
			00	02	04	06	08	10	16	
1	Leder og andre uten garantilønn gruppe 1	Utregnet tillegg for ansiennitet			-	-	-	-	-	-
		Utregnet laveste årslønn		-	-	-	-	-	-	-
1	Ufaglært gruppe 1	Utregnet tillegg for ansiennitet		10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
		Utregnet laveste årslønn	338 000	348 000	358 000	368 000	378 000	388 000	398 000	
1	Faglært gruppe 1	Utregnet tillegg for ansiennitet		10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
		Utregnet laveste årslønn	398 000	408 000	418 000	428 000	438 000	448 000	458 000	
1	Faglært med fagskole gruppe 1	Utregnet tillegg for ansiennitet		10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
		Utregnet laveste årslønn	418 000	428 000	438 000	448 000	458 000	468 000	478 000	

Kapittel 3 omstruktureres i henhold til vedlegg 1 til rapport 19. februar 2020 fra partssammensatt utvalg – Lønns – og forhandlingsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter (Bedriftsavtalen). Omstruktureringen foretas av redaksjonsutvalget.

Endringer i punkt 3.5, 7. og nytt 8. ledd. **Ny overskrift: Kompetanseutvikling. Plassering foretas av redaksjonsutvalget.**

Kompetanseutvikling må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling, arbeidssituasjon, jobbutførelse og kvalitetsforbedring i tjenesten. Bedriften og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap ansvar for å ivareta dette, jf. Hovedavtalen del C § 6. Det skal gjennomføres drøftingsmøter mellom partene i bedriften om fremtidig kompetansebehov. På denne bakgrunn skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Det er viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og annen etter- og videreutdanning. Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge arbeidstakernes kompetanse, og analysere bedriftens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak. **Kompetanseutvikling skal være tema i medarbeidersamtalen med den enkelte ansatte.**

Endring i punkt 3.5, nåværende 9. ledd

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative seniorpolitiske tiltak **for å motivere arbeidstakerne til å stå lengre i arbeid**, herunder tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Avtale om slike tiltak inngås med den enkelte arbeidstaker.

Endring i punkt 3.6 Lønnssamtale

Arbeidsgiver skal årlig informere arbeidstakerne om muligheten for lønnsamtale. Dersom en arbeidstaker ber om en lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.7 Stillingsbestemmelser

Stillingskode 4309 Revisor flyttes fra gruppe 1 til gruppe 2.

Endringer i teksten under tabellen i punkt 3.7:

Garantilønnssatsene fremkommer som resultat av sentrale forhandlinger.

Nytt punkt:

Sikringsbestemmelse

Reguleringen av tariffavtalens garantilønnsatser skal bygge på lønnsutviklingen for avtaleområdet. De sentrale parter skal hensynta lønnsveksten for tariffavtalens gruppe 1, slik at satsene over tid ikke får en svakere utvikling enn gruppe 1.

Forhandlingene kan medføre ulik regulering av satsene.

Arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn kr 426 700,- **433 100,-** i 100 % stilling.

Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen pr. 01.05 av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

Ny merknad under tabellen i punkt 3.7

***** Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.**

Nåværende vedlegg 4

Nytt strekpunkt 5

Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte **og hvordan lønnsfastsettelsen for de uorganiserte skal skje.**

Bedriftsavtalen kapittel 4

4.1.15 ~~Bruttolønn~~ Pensjon

Lærlingen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

Læringer og lærekandidater omfattes av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning, og opparbeider pensjonsrettigheter i verdiskapingstiden.

Bedriftsavtalen kapittel 5

Varighet og regulering 2. avtaleår

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april 2022**24**.

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 optas forhandlinger mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enig 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 2021~~23~~ er også en del av grunnlaget.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2021~~23~~.

Protokolltilførsler

1. Omlegging av lønssystemet

Partene er enige om å legge om lønnsdannelsen for Gruppe 1 i Bedriftsavtalen. Partene er enige om å legge om garantilønnsstabellen slik at ansiennitetstilleggene blir jevnere, 20-årsgarantien erstattes av en ny sikringsbestemmelse og det settes av 1 % til lokale forhandlinger etter 3.1.1.

Det er enighet om at avsetning av pott for lokale forhandlinger bør være en del av lønnsdannelsen for Gruppe 1 også framover, og er ment å erstatte tidligere utstrakt bruk av særskilte lokale lønnsforhandlinger etter 3.3.

Særlig tiltak i 2022 med å «konvertere» høy glidning

Som et særlig tiltak i 2022 er partene er enige om å «konvertere» 0,4 % av glidningsanslaget inneværende år til tilgjengelige midler for det sentrale oppgjøret.

Partene har som intensjon om at ordinær beregning av glidning gjeninnføres ved at glidningsanslaget i 2023 blir satt lik glidningen i 2022 og glidningsanslaget i 2024 settes lik gjennomsnittlig glidning i 2022 og 2023, og fra og med 2025 er glidningsanslaget lik gjennomsnittet av glidningen de tre foregående år.

2. Frist for gjennomføring av lokale forhandlinger

Frist for gjennomføring av lokale forhandlinger og innmelding av uenighet settes til 15.10.2022.

3. Endring i kapittel 1 § 12 om ansiennitet

Endrede bestemmelser om godskriving av all privat tjeneste endrer ikke den fastsatte lønnsansienniteten for arbeidstakere som har tiltrådt før 1. mai 2022.

4. Seniorpolitikk

Partene er enige om at det er behov for mer kunnskap om hvilke seniorpolitiske tiltak som bidrar til at arbeidstakerne står lengre i arbeid. Samfunnsbedriftene vil invitere arbeidstakerorganisasjonene til en felles fagsamling om temaet.

5. Divisor

Samfunnsbedriftene vil ta initiativ til en gjennomgang av bestemmelsen om divisor i 6.4 i Bedriftsavtalen i 2022. Gjennomgangen vil omfatte bakgrunnen for fastsettelsen av divisor i Bedriftsavtalen, begrunnelsen for differensiering av divisor i andre tariffområder, og en vurdering av om endring kan være aktuelt i dette tariffområdet. Samfunnsbedriftene vil i løpet av høsten 2022 ha dialog med hovedorganisasjonene om vurderingene. Dersom en av partene krever det, kan spørsmålet om divisor tas opp som tema i mellomoppgjøret i 2023.

6. Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår hovedtariffavtalen før trykking.