
Til:
Fylkesavdelingene

Utarbeidet av: Helga Melsom
Dato: 04.11.2020

Kopi:
Landsstyret, AU, PRB, PRS, PRV, kontrollkomiteen, yrkesetisk råd,
landsstyrets utvalg, faggruppene, ansatte på forbundskontoret,
redaksjonen

T-rundskriv 3/2020: Hovedtariffoppgjøret i KS 2020

Fellesorganisasjonen (FO) har gjennomført tariffforhandlinger i KS som en del av forhandlingsdelegasjonen til LO Kommune. I det videre går vi gjennom prosess og resultater.

Forhandlinger og uravstemning

Årets tarifforhandlinger ble åpnet med overlevering av krav og tilbud 3. september 2020. Etter forhandlinger inngikk forhandlingssammenslutningene LO Kommune, YS Kommune og Unio Kommune protokoll med KS kl.01.00 onsdag 16. september 2020. Fristen for å godta det anbefalte forhandlingsresultatet ble satt til 19. oktober kl.12.00. Akademikerne Kommune gikk til brudd og inngikk med unntak av Legeforeningen en enighet med KS etter mekling 15.10.2020.

FO sendte ut uravstemning som questback per e-post 23. september. Svarfrist ble satt til 15. oktober kl.12.00. Ved svarfristens utløp hadde vi mottatt følgende respons:

Totalt antall stemmeberettigete:	14 385
Avgitte stemmer:	6019 (41,8 % av de stemmeberettigete)
JA-stemmer:	4588 (76,2 % av de avgitt stemmer)
NEI- stemmer:	1068 (17,7 % av de avgitte stemmer)
BLANK- stemmer:	363 (6,0 % av de avgitt stemmer)

Valgdeltagelsen har gått opp fra 2018 da kun 23,8 % av de stemmeberettigete avla stemme. Resultatet til FO måtte behandles i sekretariatet i tråd med LOs vedtekter § 15. Resultatet ble godkjent av LO 15. oktober og videresendt til KS av LO Kommune 19. oktober.

KS informerte 19. oktober via sine nettsider at resultatet var vedtatt av samtlige parter bortsett fra NSF og Utdanningsforbundet. Oppgjøret for disse gikk da til mekling (meklingsdatoer: 20. og 21. november). Legeforeningen varslet 21. oktober streikeuttak fra 26. oktober, og streiket fra 26. oktober til søndag 1. november da streiken ble avblåst ved tvungen lønnsnemnd.

KS sendte ut A-rundskriv A/1-2020 om forhandlingsresultatet 18. september og B-rundskriv B/6- 2020 om iverksetting av forhandlingsresultatet 26. oktober. Det er viktig at FOs tillitsvalgte i KS-området leser disse

rundskrivene i tillegg til FOs rundskriv. I A-rundskrivet finner man blant annet hele vedlegget til forhandlingsprotokoll med samtlige resultater.

Rundskrivene ligger på www.ks.no, og er også vedlagt dette rundskrivet. Vi gjør oppmerksom på at det går ann å få varsel om relevante tariffnyheter (og andre nyheter) fra KS ved å melde seg på <http://ks.no/nyhetsvarsling/>. Dette er gratis, og FO anbefaler alle tillitsvalgte i KS-området å melde seg på for å få relevante nyheter her.

Økonomisk ramme 2020

Lønnsoppgjøret er fremforhandlet innen en økonomisk ramme på 1,7 prosent. Dette er det samme som anslaget for årslønnsveksten i frontfaget. Lønnselementene består av sentrale lønnstillegg, overheng (fra i fjor) og anslag for lønnsglidning. Det er ikke avsatt midler til lokale forhandlinger etter kap. 4.2.1 i 2020.

De viktigste resultatene

Resultatene av årets oppgjør fremgår i sin helhet av vedlegg til protokoll av 16. september 2020 som ligger ved KS sitt A/1-2018 rundskriv. Dette er vedlagt.

Det er avtalt:

- Sentrale tillegg for 2020 med virkning fra 1.9.2020 for alle omfattet av garantilønntabellen i kapittel 4. Tilleggene legges i sin helhet til den enkeltes årslønn. Størrelsen på tilleggene fremgår av følgende tabell (FOs grupper uthevet):

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.9.2020						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800
	Lektor med tilleggsutdanning	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900

- Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

Flere sentrale resultater:

- Ledere i kapittel 4 gis et lønnstillegg på 0,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 31.8.2020, virkningsdato 1.9.2020 (kode 7451, 7453, 7003, 7951 og 7954)
- Det er ikke avsatt pott til lokale forhandlinger etter 4.2.1 i kapittel 4.
- Partssammensatt utvalg om kompetanse.
- Partssammensatt utvalg om heltid.
- Partssammensatt utvalg om SGS 2020 Pensjonsordninger.

Endringer i HTA kapittel 1 Fellesbestemmelsene

Arbeidstakere som har sin arbeidstid fastsatt i sentrale særavtale blir nå omfattet av den samme satsen som øvrige for lørdags- og søndagstillegg, dvs. pkt. 5.2.1 justeres til minst kr. 53 per time.

Endringer i HTA kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Endringer i 3.5

Begrepet hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt erstattes med **frikjøpt tillitsvalgt** gjennomgående i bestemmelsen. Minimumsavlønningen til tillitsvalgte med hel permisjon heves til kr. 445 500,-.

Endringer i HTA kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Utdrag av den nye garantilønnstabellen pr. 1. september 2020:

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.9.2020							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	411 400	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
			Utregnet laveste årslønn	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	451 600	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
			Utregnet laveste årslønn	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	491 400	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100
			Utregnet laveste årslønn	501 100	505 700	510 500	520 800	538 500	578 600
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	516 400	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600
			Utregnet laveste årslønn	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500	625 100
	Lektor med tilleggsutdanning	533 600	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900
			Utregnet laveste årslønn	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900

Spesielt om de lokale forhandlingene i kapittel 3 og 5

Det ble satt en frist til 15. oktober for gjennomføring av lokale forhandlinger i kap. 3 og 5 og presisert at man måtte følge de samme økonomiske rammene som i kapittel 4.

Hvis man ønsker detaljert informasjon om f.eks. prosedyre ved brudd i kap. 3 og 5 forhandlinger er dette tilgjengelig på KS nettsider her: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/ved-brudd-i-lokale-forhandlinger-etter-hta-kap.-3.4.2-3.4.3-og-kap.-52.1/>

Se også: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/lokale-lonnsforhandlinger---hta-kapittel-3.4-og-5/>

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Sentrale parter ble i tariffoppgjøret enige om å drøfte oppfølging av veileder om aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det er uklart når sentrale parter i praksis får fulgt opp dette, og vi minner om at den forsterkede aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringslovens § 26 trådte i kraft 1. januar 2020, og at alle offentlige arbeidsgivere må følge opp forpliktelsene der, inkludert å redegjøre i årsberetningen (eller annet offentlig tilgjengelig dokument) for:

- Den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten
- Hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten

De tillitsvalgte skal involveres i arbeidet, og i den grad dere opplever at dere ikke har hørt noe om dette fra arbeidsgiver er det naturlig å melde det inn som tema i lokalt samarbeidsforum. For nyttig informasjon om aktivitets- og redegjørelsesplikten viser vi til Bufdirs hjemmesider: <https://bufdir.no/Inkludering/arp/>

Partssammensatt arbeid i perioden

Det skal foregå mye viktig partssammensatt arbeid i perioden om blant annet kompetanse og heltid. Forbundet kommer nærmere tilbake til oppfølgingen av dette arbeidet når de partssammensatte utvalgene har blitt opprettet.

SGS 2020 Pensjonsordninger

I forbindelse med reform av offentlige pensjonsordninger ble det ved tariffoppgjøret i 2019 avtalt at pensjonsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen skulle flyttes til en egen særavtale. Denne særavtalen fikk betegnelsen SGS 2020 Pensjonsordninger. SGS 2020 hadde samme utløp som Hovedtariffavtalen og ble forhandlet parallelt med det øvrige oppgjøret. Partene ble enige om ny SGS 2020 med varighet for perioden 16.9.20 til 31.12.21 og mindre justeringer. Partene har også avtalt å nedsette et partssammensatt utvalg som skal vurdere avtalens bestemmelser.

Nytt vedlegg 1

Det er enighet om et nytt vedlegg 1 til Hovedtariffavtalen. Det nye vedlegget er i sin helhet lagt til KS iverksettingsrundskriv som er vedlagt FOs rundskriv. Oppfølgingen av dette nye vedlegget krever at det gjøres litt jobb lokalt.

Det nye vedlegget er gjeldende og skal benyttes for stillingskodeinnplassering ved nye tilsettinger.

Det skal også foretas en gjennomgang av dagens ansatte for å sjekke om noen av dem må endre stillingskode. I forbindelse med dette skal det gjennomføres en lokal prosess med drøftinger. Vi viser til protokollen der det står (våre uthevinger):

«Det vises til rapporten fra partssammensatt utvalg om endringer i Hovedtariffavtalens vedlegg 1, datert 11.3.2020. Endringene har til formål at HTAs vedlegg 1 forenkles og gjøres mer tilgjengelig/oversiktlig, samt gjøres mer robust og relevant for utvikling/endring i utdanninger som tilbys og kompetanse som etterspørres av kommunene/fylkeskommunene.

*Utvalgets forslag slik det framgår av protokollens vedlegg 1 gjøres gjeldende som vedlegg 1 i Hovedtariffavtalen. **De lokale parter drøfter konsekvensene av endringene før de iverksettes.** Endringer i stillingskodeinnplassering for berørte arbeidstakere gjøres **innen 1.4.2021.**»*

KS presiserer i sitt iverksettingsrundskriv at arbeidsgiver må identifisere de arbeidstakerne som skal ha endret stillingskodeinnplassering, og minner om drøftingsplikten. KS presiserer også at oversikten over identifiserte arbeidstakere *«oversendes de tillitsvalgte i god tid før drøftingene finner sted.»*

Det er viktig at lokale tillitsvalgte setter seg nøye inn i endringene som skal gjennomføres i god tid før man skal i drøftinger. Man må lese rapporten fra partssammensatt utvalg som det vises til. Denne rapporten er vedlagt dette rundskrivet. Man må også lese iverksettingsrundskrivet til KS nøye. Der er det mange konkrete eksempler på stillingskodeendringer som illustrerer hvilke endringer som er aktuelle.

Gjennomgang av de viktigste endringene i vedlegg 1

I nytt vedlegg 1 er det en del stillingskoder som splittes i to, og arbeidstakere som er plassert i disse kodene skal eventuelt skal ha endret kodeinnplassering. Oppsplitting skjer fordi det opprettes egne koder for ansatte med særaldersgrense, eller fordi man splitter noen koder som inneholdt grupper av arbeidstakere med forskjellige krav til utdanning.

I KS iverksettingsrundskriv finner man en komplett oversikt over alle koder som splittes opp og hvilke koder som opprettes (s. 7-10¹). FO har medlemmer som vil være aktuelle for å flytte over i flere av de nye kodene, og våre tillitsvalgte må skaffe seg oversikt over disse.

FO presiserer at drøftingene som skal gjennomføres ikke gir en hjemmel for å forhandle folk opp til en ny, ønsket stillingskode. Men, hvis man oppdager feil, mener vi det må være mulig å rette opp feilen. F.eks. hvis man oppdager at en sosionom er plassert i kode for barnevernspedagog, eller lignende. Et annet eksempel kan være hvis man oppdager at man bruker koder som ikke finnes i vedlegg 1. FO får stadig henvendelser fra tillitsvalgte om bruk av koder som ikke finnes i vedlegg 1. Nå foreligger en god anledning til å rydde opp i slikt.

FO anbefaler at våre tillitsvalgte så snart som mulig begynner å gå gjennom sine medlemslister for å sjekke hvilke medlemmer som er aktuelle til å bli plassert i ny stillingskode som følge av vedlegg 1 endringene.

Vedlegg 1 endringer tilknyttet kapittel 3

FO kan ha ledermedlemmer i kode 9451 eller 9454 som i dag har særaldersgrense grunnet oppgavene de har. Disse må over i de nye kodene 9456 eller 9455. Hvis de ikke har særaldersgrense blir de i de gamle kodene.

Vedlegg 1 endringer tilknyttet kapittel 5

FO kan ha ledermedlemmer i kapittel 5 i kode 8451 som i dag har særaldersgrense grunnet oppgavene de har. Disse må da over i ny kode 8452. Hvis de ikke har særaldersgrense blir de i gammel kode.

Vedlegg 1 endringer tilknyttet kapittel 4

De fleste av FOs medlemmer som er aktuelle for ny stillingskode vil befinne seg i kapittel 4. Her gjennomføres det en f.eks. oppsplitting av en kode som er særlig relevant for oss, og det dreier seg om kode 6684 miljøveileder/konsulent som splittes slik:

6684	Miljøveileder/konsulent	Splittes i:	6684	Miljøarbeider
			Eller	
			6685	Miljøveileder

I KS iverksettingsrundskriv blir dette illustrert i eksempel 1 (s. 11). Dette betyr at kode 6684 videreføres som en ren fagarbeiderkode. Dvs. alle FOs medlemmer som i dag er i koden og er ansatt i en stilling med krav til 3-årig U/H-utdanning skal i utgangspunktet overføres til ny kode 6685 Miljøveileder som nå kun er en høyskolekode.

Eksempel 1 i KS iverksettingsrundskriv (s. 11) må ses i sammenheng med eksempel 7 (s. 13) som illustrerer nyttilsetning i ny kode 6685 Miljøveileder. I dette eksemplet står det:

«Hovedfunksjon tilsier ikke særaldersgrense, og stillingskode 6675 Miljøterapeut er derfor ikke aktuell.»

Men hvordan vet man om hovedfunksjon tilsier særaldersgrense eller ikke? Dette er et tema som også før tariffoppgjøret har vært en aktuell problemstilling for FO, og vi vil gå gjennom et relevant eksempel under.

Om kode 6684 (nå kode 6685) og kode 6675 – spesielt FOs medlemmer i skole

FO har fått flere henvendelser fra tillitsvalgte og fylkesavdelinger i perioden etter hovedtariffoppgjøret i 2014 da kode 6684 miljøveileder/-konsulent ble opprettet, om at arbeidsgiver har ønsket å bruke kode 6684 istedenfor 6675 miljøterapeut, spesielt i skole. FO har hatt en tvist som endte opp med en enighetsprotokoll med KS (vedlagt) der det står følgende:

¹ Merk. det står en liten feil i KS iverksettingsrundskriv øverst på s. 10, ny miljøveilederkode er 6685, ikke 6684.

«Partene er enige om at stillingskode 6684 ikke erstatter stillingskode 6675, verken i skolen eller i tariffområdet for øvrig. Både stillingskode 6684 og stillingskode 6675 kan benyttes ved skoler og tariffområdet for øvrig.

Partene er enige om at arbeidsgiver foretar stillingskodeinnplassering og at stillingskodeinnplassering må ta utgangspunkt i en konkret vurdering av arbeidsoppgaver/funksjoner og ansvar stillingen innebærer samt stillingens krav til utdanning.»

Kode 6675 har særaldersgrense. Kode 6684 (nå kode 6685) har ikke særaldersgrense. Oversikt over alle kodene med særaldersgrense fremkommer i nylig oppdatert B-rundskriv B/4-2020 (vedlagt). FOs inntrykk er at mange arbeidsgivere i skole generelt mener at hovedfunksjonen til FOs medlemmer i skole tilsier at de ikke skal ha særaldersgrense og derfor i stor grad ønsker å bruke andre stillingskoder enn 6675 (miljøterapeut) og 6455 (vernepleier). Men hvordan skal dette vurderes?

Aldersgrense for stillinger reguleres i SGS 2020 Pensjonsordninger kapittel 1 § 6-1, der det står (våre uthevninger):

«Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de **samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse**. Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf. § 12-1.

Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. første ledd.

Aldersgrensen er 70 år, **eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere**. I tvilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen.

For arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver er det **hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha.**»

I B-rundskriv 4/2020 ser vi at kode 6675 miljøterapeut (og kode 6455 vernepleier) er linket til bokstav a i § 2 lov om aldersgrenser. Her heter det (vår utheving):

«Tjenesten medfører **uvanlig fysisk eller psykisk belastning** på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjønne arbeidet forsvarlig til fylte 70 år»

Dermed, hvis et medlem er plassert i kode 6684, men mener at jobben man gjør tilsier at man burde vært plassert i kode 6675 miljøterapeut (eller 6455 vernepleier) må man dokumentere at jobben medfører «**uvanlig fysisk eller psykisk belastning**» jf. lov om aldersgrenser med henvisning til SGS 2020, kap. 1, § 6-1. Hvis medlemmet jobber i skole vil det være relevant å foreta en sammenligning mellom de oppgavene man har der med oppgaver en miljøterapeut/vernepleier typisk har i f.eks. pleie – og omsorg der partene i utgangspunktet er omforent om behovet for særaldersgrense og stillingskode 6675 og 6455 er vanlig.

Hvis arbeidsgiver er uenig i vurderingen til medlemmet, kan man enten akseptere innplasseringen arbeidsgiver mener er riktig (det er i utgangspunktet styringsrett på stillingskodeinnplassering) eller tviste den konkrete innplasseringen. Her er det snakk om en rettsvist av forståelsen av vedlegg 1 og aktuell kode, sett i sammenheng med SGS 2020 kap. 1 § 6-1 og lov om aldersgrenser § 2 a. Rettsvisten om forståelsen av bestemmelsene må linkes til den konkrete innplasseringen. Dvs. man må ha anvende sin forståelse av lov- og avtaleverket til én konkret innplassering. Det må foretas en konkret vurdering av arbeidsoppgaver/funksjoner og ansvar.

Det er viktig å understreke at det er vurderingen av behov for særaldersgrense som er det eventuelle tvistetemaet, ikke hvorvidt man f.eks. skal jobbe miljøterapeutisk eller miljøveiledende. Det foreligger ikke noe tekst i dagens avtaleverk om dette som det går an å tviste. Det er i utgangspunktet et visst lokalt handlingsrom for hvordan man tar i bruk stillingskodene i vedlegg 1, men det foreligger altså noen føringer i lov- og avtaleverk om vurderingen som skal gjøres ved valg av aldersgrense og aldersgrense er tilknyttet stillingskoder.

Det klare utgangspunktet er: hvis man i dag er i stillingskode 6684 med krav til høyskoleutdanning blir man overført til ny stillingskode 6685 innen 1.4.2021.

Det er viktig å understreke at hvis man i dag er i stillingskode 6675 eller stillingskode 6455, er det like klare utgangspunktet at man skal fortsette å være i disse stillingskodene (som blir tilføyd en parentes som presiserer at kodene er «med særaldersgrense»).

Hvis tillitsvalgte har medlemmer som mener seg feilplassert i kode 6684 og mener de burde vært i kode 6675 (eller 6455) fordi «*tjenesten medfører uvanlig fysiske eller psykisk belastning*», må dette tas opp med arbeidsgiver, og evt. tvistes hvis man ikke oppnår enighet. Man må tviste hvert enkelt tilfelle slik at det blir mulig med en konkret vurdering. Vi anbefaler at tillitsvalgte som mener de har en sak det er aktuelt å tviste tar kontakt med fylkesavdelingen og ber om råd først.

Andre vedlegg 1 endringer tilknyttet kapittel 4

FO har i dag mange medlemmer i kapittel 4 som har særaldersgrense, og det er viktig at disse blir overført til riktig stillingskode. De som er i kode 6675 miljøterapeut eller 6455 vernepleier i dag skal som sagt ikke flyttes da denne koden ikke splittes. Disse kodene får kun tilføyd en parentes (med særaldersgrense) slik at det blir tydeliggjort at disse kodene har særaldersgrense.

Men vernepleiere som i dag har en kode med krav til videreutdanning må man passe særskilt på. Dette gjelder f.eks. vernepleiere som i dag er i kode 7710. Denne koden splittes slik:

7710	Tverrfaglig spesialutdanning med høgskole	Splittes i:	7710	Annen stilling med krav om spesialutdanning
			Eller	
			7733	Spesialvernepleier (med særaldersgrense)

Dvs. vernepleierne i kode 7710 skal flyttes over i nyopprettet kode 7733 med særaldersgrense. Dette illustreres i eksempel 3 i KS iverksettingsrundskriv (s. 12).

Hvis man er innplassert i kode for klinisk vernepleier trenger man ikke bytte kode, da kode 7713 videreføres med presisering om at den har særaldersgrense.

Det opprettes også egne koder med særaldersgrense for dagens 7730 kode (krav om 5-årig U/H-utdanning) og dagens 7712 kode (master), slik:

7730	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning	Splittes i:	7730	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning
			Eller	
			7731	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning (med særaldersgrense)

7712	Stilling med krav om mastergrad	Splittes i:	7712	Stilling med krav om mastergrad
			7734	Stilling med krav om mastergrad (med særaldersgrense)

I tillegg til at oppsplittinger av koder medfører nye koder har det blitt opprettet en helt ny kode med krav til høyskoleutdanning for kapittel 4 som heter kode 7732 «Annen stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning». Denne blir opprettet fordi det foreligger en del 3-årige U/H utdanninger som ikke passer i noen av de gamle kodene, og arbeidsgiver ønsker da å ha en kode tilgjengelig til slike tilfeller. Man kan sette på en lokal rapporteringsbenevnelse for å synliggjøre hva slags utdanning/stilling dette i praksis dreier seg om. FO understreker at det aldri vil være aktuelt å plassere noen med typisk FO-utdanning i denne nye koden. Vi har aktuelle koder å bruke for arbeidstakere med våre utdanninger. Vi viser til eksempel 6 i KS iverksettelsesrundskriv (s. 13) som har følgende presisering:

«Det presiseres at ny kode 7732 kun skal brukes ved innplassering av arbeidstakere med 3-årig U/H-utdanning hvis man ikke har et annet alternativ. Det vil aldri være aktuelt å bruke 7732 hvis man har en annen aktuell kode, f.eks. sosionom, sykepleier, miljøterapeut e.l.»

Oppsplitting av dagens kode 6559 Konsulent til 6559 Konsulent eller 6599 Spesialkonsulent kan også være aktuelt for noen av FOs medlemmer. Da må man passe på at FOs medlemmer kommer over i ny kode 6599 Spesialkonsulent der det er krav om høyskoleutdanning.

Oppsplitting av dagens kode 7531 Saksbehandler til 7531 Saksbehandler eller 6559 Konsulent kan også være aktuelt for noen av FOs medlemmer. Da må man passe på at FOs medlemmer blir i dagens kode 7531 Saksbehandler der det er krav om høyskoleutdanning.

Det siste vi vil fremheve av endringer i vedlegg 1 er de nye kodene med særaldersgrenser for de direkte plasserte lederne i kapittel 4. De av våre ledere i kapittel 4 som i dag har særaldersgrense må overføres til de nyopprettede kodene. F.eks.hvis man i dag er leder i 7451 og har særaldersgrense, skal man over i ny kode 7458 (med særaldersgrense). Vi viser til KS rundskriv og rapporten for nærmere informasjon om de aktuelle nye lederkodene (7004, 7458 og 7459,) i kapittel 4 med særaldersgrense.

Vi har i dette rundskrivet forsøkt å peke på det FOs tillitsvalgte må være spesielt oppmerksomme på med nytt vedlegg 1. Vårt rundskriv må leses i sammenheng med vedlagte KS rundskriv, PSU rapport og øvrige vedlegg.

Hvis det oppstår problemstillinger man ikke finner svar på i dette rundskrivet eller vedleggene, send en henvendelse til kontor@fo.no med en beskrivelse av den aktuelle problemstillingen.

Avslutningsvis

FO vil trykke opp Hovedtariffavtalen og SGS 2020 Pensjonsordninger som vil bli gjort tilgjengelig i nettbutikken.

Med vennlig hilsen

Mimmi Kvisvik
Forbundsleder

Helga Melsom
Forhandlingsavdelingen

Vedlegg:

KS A-rundskriv 1/2020 av 18.september 2020
KS B-rundskriv 6/2020 av 26. oktober 2020
KS B-rundskriv 4/2020 av 27. oktober 2020
Rapport fra partssamensatt utvalg om vedlegg 1
Protokoll av 4.4.2018.KS.FO