**Tariffkrav - Hovedoppgjøret 2024**

Innholdsfortegnelse

[Oppsummering av prosessen 1](#_Toc279947486)

[Kommunal sektor – Hovedkrav 2](#_Toc99378227)

[Innspill fra tillitsvalgte under tillitsvalgtkonferansene våren 2023: 2](#_Toc1266973598)

[Kommunal sektor – Andre viktige krav 9](#_Toc972067869)

[Forslag direkte fra arbeidsplasser i Trondheim kommune 10](#_Toc2111789418)

[Nypvang Bhg 10](#_Toc194310281)

[Utleira skole 10](#_Toc195121376)

[Trondheim eiendom renhold 11](#_Toc769875744)

[Nyborg og valset bhg 11](#_Toc1381991341)

[Skoler og kommunale barnehager i Klæbu 12](#_Toc405388644)

[Aastahagen barnehage 12](#_Toc2141915107)

[Utleira Barnehager 13](#_Toc756782557)

[Presthus gård og Vikåsen barnehager 13](#_Toc655446928)

[Strinda Sone 13](#_Toc566856301)

[Havstein HVS 13](#_Toc627774007)

[Ringen Barnehage 14](#_Toc472167533)

[Lerkendal BOA 14](#_Toc1785849197)

[Dalgård Skole og Ressursenter 14](#_Toc1280200363)

[Hovedtillitsvalgtes forslag: 15](#_Toc21892600)

[Notater fra planleggingsdagen: 15](#_Toc1792044063)

[Kort oppsummering av krav under tillitsvalgtkonferansen 16](#_Toc163183242)

[Oppsummering: 16](#_Toc85881704)

[Privat sektor: 17](#_Toc173721280)

[Blå Kors 17](#_Toc1060494015)

[Kirkens Bymisjon 17](#_Toc375297632)

[Virke 015 – Kino avtalen 18](#_Toc2074505020)

[PBL: 18](#_Toc858924750)

[Spekter: 19](#_Toc1875092761)

[NHO – NTL avtalen (Birralee) 19](#_Toc509757514)

[Virke - landsoverenskomsten for BPA og NHO -  BPA overenskomsten: 19](#_Toc1335090162)

# Oppsummering av prosessen

Hoved-klubben i Trondheim kommune arrangerte tillitsvalgtkonferanse i 7.Mars 2023. Da startet man diskusjonene med tillitsvalgte i kommunen angående krav til tariffoppgjøret 2024. De innspillene er vedlagt i dokumentet.

13.April sendte foreningen beskjed til alle tillitsvalgte i både kommunen og private områder om å starte prosessen med tariffkrav på arbeidsplassen. De ble bedt om å samle medlemmene og forberede krav som de skulle ta med til tillitsvalgtkonferansen i Mai.

På tillitsvalgtkonferansen 22.-23.Mai ble alle tillitsvalgte delt inn i grupper hvor de måtte diskutere krav og prioritere hvilke krav som var viktigst. De fikk også legge med andre viktige krav. De kravene ble samlet sammen og er vedlagt i dokumentet.

I etterkant av tillitsvalgtkonferansen har noen medlemmer og tillitsvalgt fortsatt etterspurt mulighet til å gi innspill til tariffkravene. Det ble derfor 29.06 sendt e-post til alle tillitsvalgte hvor de fikk en ny mulighet til å komme med innspill. Det ble satt en svarfrist på disse forslagene til 10.08, slik at fagforeningsstyret skal ha nok tid til å behandle alle forslagene.

I tillegg til fagforeningenes tariffdebatt, vil fagforbundet sende ut en undersøkelse til alle medlemmer, hvor hver enkelt kan svare på hva de mener er viktigst. Dette vil være i tillegg til tariffdebattene i fagforeningene og tariffkonferansen. Fagforeningene er bedt om å oppfordre medlemmene til å svare på undersøkelsen.

Fagforeningene i Trøndelag har fått svarfrist på tariffkrav til tariffkonferansen til 24.09. Deretter vil krav fra alle fagforeninger bli lagt fram og debattert på tariffkonferansen 17.-18.Oktober.

Takk til alle medlemmer og tillitsvalgte som har deltatt i denne prosessen!

# Kommunal sektor – Hovedkrav

### Innspill fra tillitsvalgte under tillitsvalgtkonferansene våren 2023:

**Forslag 1:**

1. Pensjon til å leve av for kommende generasjoner. Vi kan ikke forvente at folk skal jobbe til de er over 70 år. Prosenten på pensjon må være stabil, om pensjonen blir lavere må lønna opp for at vi skal klare å spare til pensjon selv.

2. Kronetillegg, ikke prosenttillegg. Mindre til lokale forhandlinger.

3. 6 timers dag - 4 dagers arbeidsuke.  
Under punktet redusert arbeidstid skal det også stå at det fortrinnsvis er en ordning for omsorgsyrkene med tyngst belastning, for mennesker med omsorg for barn utenom jobb og for de sektorene der det vil passe. Det er viktig å huske at ikke alle ønsker en slik ordning.

**Forslag 2:**

1. Flytte fagstigen fra 16 til 10 år
2. Økning av lønn

**Forslag 3:**

1. øke bemanningen i barnehager
2. Gjøre det lettere å få midler til styrkning av barnegruppa/ enkeltbarn med ekstra behov. At enheten får midler før evt diagnose, men ut i fra beskrevet behov. Ofte foreligger det ikke evt diagnoser før oppi skolealder.
3. Ikke bare øke bemanningen med barnehagelærere, men og andre fag
4. Satse på å bygge ut kommunale barnehager med storkjøkken og ansette noen med kompetanse på mat og ernæring som har ansvar for alle mat i hverdagen på bhg.

**Forslag 4**

1. Lønn å leve av – Lik lønn for likt arbeid – Økt kjøpekraft – kronetillegg – Hvordan sikrer vi at kvinner og menn tjender likt på samme arbeidsplass?
2. Mer for kompetanseheving – utdanning må lønne seg for fagarbeidere
3. Pensjon – må kunne stå i arbeid – men også kunne gå av når man trenger – Må ha ordning hvor man fortsatt får pensjon ved permisjon uten lønn – økt pensjon
4. Øke lønn for assistent og fagarbeider
5. Arbeidstid – 6 timers dag – Økt bemanning
6. Minst til lokale forhandlinger
7. Seniorpolitikk – Hvordan stå lengre i arbeid – Mer tilrettelegging – Særaldersgrense. Barnehage
8. Smusstillegg også i oppvekst (blod, diare, oppkast)
9. Omsorgspermisjon
10. Mer år i ansiennitetsstigen

**Forslag 5**

1. **REDUSERT ARBEIDSTID**

* 6-timersdag/ 30-timers uke
* Vil bidra til å få ned sykefravær
* Plass til flere i arbeidslivet
* Folk klarer å stå lengre i arbeid

1. **LØNN**

* offentlig sektor må bli konkurransedyktig på lønn, vi mister flere dyktige ansatte pga lønn.
* Endre fagstigen, må ha videreutdanning og det er ikke noe som er aktuelt for alle. Endre ansiennitetsstigen.
* Folk med lang ansiennitet må ikke stagnerer på lønnsstigen, nyansatte går forbi i lønn.
* Må være større uttelling for realkompetanse.

1. **PENSJON**

* Bedre vilkår for de som ikke er omfattet av gammel ordning
* Forenkle reglene, det er for kompleks for å forstå og forholde seg til fullt ut nå. Skal det være nødvendig å måtte gå på kurs for å lære seg?

1. **BEMANNING**

* Bemanning må økes, kan sees i sammenheng med 6-timersdag om det blir plass til flere i arbeidslivet og flere klarer å stå i spesielt de tyngste omsorgsyrkene frem til pensjonsalder.

**Forslag 6**

1. Bedre bemanning gjennom hele dagen for å lette på påkjenninger og for å
2. Høyere lønn med fagstige – flere trinn (ikke på bekostning av pensjon
3. Se på spranget/sprangene på fagstigen
4. Lik lønn for likt arbeid
5. Mer lønn for de med høyere utdanning
   1. Videreutdanning for bua/assistent bør gi mer uttelling
6. God bemanning gjennom hele arbeidsdagen
7. Bedre tilrettelegging for seniorer.
   1. 6 timers dag fra 55 år
   2. En fridag i uka med full lønn likevel

**Forslag 7**

1. Kompetanseutvikling
   1. Ansiennitet
   2. Utdanning-/videreutdanning
   3. Fast ansettelse-/økt stilling
2. Arbeidstid
   1. Turnus
   2. Fleksitid framfor overtid
   3. Seniorer

**Forslag 8**

* + - 1. Maks åtte års ansenitet, med like trinn
      2. Lønnskrav: 90% av gjennomsnittlig industriarbeider må tariffestet som minstesats
      3. 6 timers normalarbeidsdag
      4. Bonus: seniortillegg på 25 000 for alle over 62. Dette for å løfte pensjonsgrunnlaget i de siste yrkesaktive år.

**Forslag 9**

1. 6 timers arbeidsdag/ 4 dagers uke, 100% lønn
2. Betalte matpauser som hovedregel
3. Øke kveldstillegget som nattillegget
4. Fortsatt jobbe med 100% faste stillinger og økt grunnbemanning.

**Forslag 10**

1. 100 % fra første time ved merarbeid. (Press for å unngå overtid, ansette flere )
2. Støttefunksjoner på avdelinger : frivillige, Assistenter, aktivitør
3. Kjapper på topp i ansiennitet

**Forslag 11**

* + - 1. Risikotillegg» for å jobbe natt. Spl. har et tillegg på 40.00 i året for å jobbe natt. Har ikke noe med oppgaver de utfører.
      2. 100% fra første time ved overtid
      3. Øk til 150% helligdagstillegg
      4. Få tilbake primærtillegg

**Forslag 12**

1. Bemanningen må økes.

* økt bemanning gir mindre sykefravær. Ikke skylde på dårlig økonomi. Mindre sykefravær som følge av økt bemanning vil gi bedre økonomi.

1. smusstillegg i helse og oppvekst.

* Vi bør alle få som fast tillegg på lønnslipp på samme måte som kveld/helge tillegg.

1. Pensjon

* AFP kan taes ut fra 62år, og at man i tillegg skal kunne jobbe.
* ved behov for ulønnet permisjon etter endt foreldrepermisjon, bør også dette gi pensjonspoeng.
* Ved videreutdanning som er relevant, bør gies permisjon med lønn.

**Forslag 13**

1. 6 timers arbeidsdag etter fylte 55 (i full lønn). Dette vil få ned sykefraværet og dermed spare samfunnet ekstrautgifter som følge av dette. Det vil da også bli lettere å stå i arbeid frem til en går av med pensjon.
2. Pauseavvikling: Pause må tilrettelegges arbeidsdagen, det er mange som er pålagt pause etter 2 timer på arbeid, da blir arbeidsdagen etter pause lang og slitsom. Man har også behov for et måltid senere på dagen, noe som ofte er vanskelig i en travel arbeidsdag. Ved ikke betalt pause skal ikke pausen forstyrres, pause er da fritid. Om en har betalt pause skal det etterstrebes at man får gjennomført en halvtime i strekk.
3. Lønn:

* Ett hakk til på lønnsstigen, lønnsstigen bør være som i dag, men med et trinn til etter 20 år.
* Lønna må økes, det er viktig for å dekke de stadig økende utgiftene i samfunnet ellers. Det er også viktig for rekrutteringen fremover.
* Kompetanse/utdanning bør belønnes. Prioritere lønnsutvikling for fagarbeidere, rekruttering til de forskjellige yrkesfagene må stå i fokus.

**Arbeid fremover:**

* Løfte frem fagarbeideren. Anerkjennelse!

**Forslag 14**

1. Frikjøp under videreutdanning og kompetanseheving. (stipend/frikjøp ordning) mer prosent av stillingen til planlegging, etterarbeid, oppdatering osv.
2. 6 timers arbeidstid, helsefremmende arbeid.
3. Smusstillegg for oppvekst ( skole og SFO)
4. Flere digitale verktøy til alle ansatte (fagarbeidere og assistenter)
5. Betalt matpause for ALLE ansatte i kommunen!
6. Sorgmelding/permisjon i HR- systemet og gjennom omsorgsstønad i NAV (personer som mister flere av sine nærmeste ila samme lønnsår som ikke får være hjemme med lønn.)
7. Samme lønnshopp på 20 som 10 års ansiennitet i fagstigen.
8. Hvis det skal lønne seg å ta fagbrev,så må forskjellen være større på lønn mellom fagarbeidere og assistenter.
9. Det må lages et vern mot fysisk og verbal diskriminering av ansatte fra elever/brukere.
10. Ansatte som har ansvar for barn med spesielle behov eller store vansker bør lønnes ut fra en avtale gjennom fagforbundet. Form for skjema som leveres av arbeidsgiver til foreningen som kan skriftlig føre dette. Fagarbeidere har alt for stor ansvar ift til disse barna uten å lønnes for det.

**Forslag 15**

1. Kronetilegg framfor prosent
2. 6 timers dag( beholder flere i full jobb, færre uføre og med reduserte stillinger)
3. Senior politikk-Vi håper at alle får bruk for seniorpolitikk, gode ordninger = flere i jobb lengre.

Andre krav:

* Mange ulikheter
* Arbeidstøy
* Felles momentliste for Tr.kommune

**Forslag 16**

1. Lønn å leve av.
2. Mer for kompetanseheving - utdanning må lønne seg for fagarbeidere.
3. Økt bemanning.

**Forslag 17**

1. Nattillegg skal vare ut vakta, minst kr 100 per time.

* Kveldstillegget skal vare hele vakta, minst 70 kr per time.

1. Særaldersgrense for helse og oppvekst - fra 60 år!

* Seniortiltak: 6 timers arbeidsdag etter fylte 55 år med full lønn. 1 uke ekstra ferie.

1. Lønn - Lik lønn for likt arbeid.

* Heve startlønnen til gruppe 1 ( assistenter, fagarbeidere og de med fagskoleutdanning)
* Innskrenke ansiennitetsstigen til max 10 år.

**Forslag 18**

1. Pensjon for hver krone, med tillegg
2. smusstillegg på lik linje som renhold og omsorg.
3. Særaldersgrense som tidligere bestemmelser (yrkesgrupper som skole og oppvekst på lik linje som helse og omsorg, renhold osv.)
4. Økt bemanningsnorm i oppvekst, pluss toppet bemanning. (Ikke tidsbegrenset)
5. Seniorpolitikk, hvordan stå lengre i jobb.
6. Fungerende digitale system (Vigilo er ikke godt nok)

**Forslag 19**

1. Øke grunnbemanningen i oppvekst og helse.
2. 6 timers dag
3. smusstillegg i barnehage
4. At man får betalt for kompetanseløft automatisk etter endt videreutdanning. Flere opplever å ha tatt fagskole med tema som er relevant for arbeidet, men møter motstand hos enhetsleder når man kommer med lønnskrav. Dette kan ligge under kapittel 3.3 om kompetanse læring og utvikling

**Forslag 20**

1. Høyere lønn-øker statusen på yrket vårt. Fagarbeideren må komme over 500.000 med 16 års ansinitet.
2. Bedre bemanning, evt færre barn i barnegruppene. =Mindre sykefravær
3. Utdanning må lønne seg for fagarbeidere.

**Forslag 21**

1. Økt kjøpekraft
2. Rett til heltidsstillinger
3. Bedre seniorpolitikk - konkrete tiltak for å stå i jobb
4. Fast ansettelse
5. 6 timer dag/4 dagers uke

**Forslag 22**

1. De som ønsker det må få heltidsstillinger. Prioritere nyutdannede.
2. øk grunnbemanning, forebygge sykefravær og bedre tilbud til brukere
3. 30 timers arbeidsuke, øk personlig velferd og evne til å stå lengre i jobb.
4. Alle skal ha betalt pause. Det er lokale forskjeller nå.
5. Lønnsøkning skal være større en prisøkning

**Forslag 23**

1. Pensjon
2. Øke tillegg for ubekvem arbeidstid. Arbeidsmiljøloven § 10

Forslag 24

1. 6 timers dag og 100% lønn.
2. Turnusarbeidere får lengre ferie.
3. Fokus på seniorpolitikk, for å stå lengre i jobb.

Forslag 25

1. Seniorpolitikk: 6 timer dager med samme lønn. AML 10.2 (1);
2. Lavere pensjonsalder når man jobber i bhg og skole/SFO pga psykiske og fysiske belastninger.

Forslag 26

1. 6 timers dag
2. 7,5 timers dag med betalte pauser i alle yrker
3. Økt grunnbemanning
4. Smusstillegg

Forslag 27

1. Økt kjøpekraft

Forslag 28

1. Ansiennitet: nå toppen ved 10 år, øk mer eventuelt fra 6 og 8 år også.

Forslag 29

1. Øk kveldstillegg til samme som natt, og slå disse sammen igjen  
   Helligdagstillegg økes
2. 6.6.2. 100% fra første time... (blir ofte de som er på jobb, og det føles som merarbeid på kort varsel
3. 6.6.3.økes til 150 %, da dette er familiedag nr. 1

Forslag 30

1. Kronetillegg framfor prosenttillegg.

Forslag 31

1. Alle tillegg bør være pensjonsgivende.

Forslag 32

1. Tillitsvalgte er mye på kurs og øker kompetansen sin gjennom det, så de bør få uttelling gjennom økt lønn.

### Kommunal sektor – Andre viktige krav

**Forslag 1**

1. Hele stillinger
2. Barnehage og SFO til barn av foreldre som må jobbe om sommeren.

**Forslag 2**

1. Redusere sykefravær
2. Arbeidstøyavtalen, vi må ha klær til alle årstider, ute og inne
   1. Vinterdress, utebukse, jakke
   2. Utesko, støvler, goretex-sko, innesko
   3. Regnklær
   4. Votter, lue, ullbukse, ullgenser, hals
   5. T-skjorter, innegenser
   6. Regnvotter
3. Høyere lønn - mer attraktiv rekrutering
4. Smusstillegg

**Forslag 3**

1. Seniorpolitikk - hvordan få folk til å jobbe til pensjonsalder. Særaldersgrense.
2. Ønske om at det skal lønne seg enda mer å ta fagbrev. Lønnsgapet har blitt mindre.
3. Ønske om å løfte fagarbeiderlønnen enda mer.
4. Økt kveldstillegg

## Forslag direkte fra arbeidsplasser i Trondheim kommune

### Nypvang Bhg

* Fortsatt øke kjøpekraften til alle og aller mest til de som står laves på lønnsstigen . Kap 4
* Fordi det koster akkurat like mye for mat for de som har lavest lønn og de som er på topp….

Andre forslag:

* Minst mulig til lokale forhandlinger, og gjort noe med lik lønn for likt arbeid

### Utleira skole

* §12 Lønnsansinitet:  
   Ønsker forhøyning av ansinitetsstigen. Opplever at det at den stopper for tidlig og det burde være mulig å tjene seg opp flere år, da de aller fleste ender opp med å jobbe langt flere år enn det som er høyest.

Andre forslag:

* Seniorpolitikk:  
   Ønskelig med en form for goder for å kunne holde ut så lenge som mulig i yrket (Skole/SFO)  
  Det tærer på kroppen i form av aktivitet og støy, som er med på å gjøre arbeidsdagen mer utfordrende når en kommer opp i årene.  
     
  Dette kommer av at medlemmer har tanker rundt hvordan de skal klare å holde ut til en blir pensjonist.   
    
  Det oppleves at det er for lite bemanning i skole og SFO, og dette er en stor årsak til slitasje.

### Trondheim eiendom renhold

* opprette 20 års ansinnitet ..dette iom en ønsker at arbfolk skal stå lengst mulig i arbeid.
* øke kompetansetillegg.feks 5000kr.bidrar til å få arbfolk til å ta flere kurs osv
* Garantitillegg legges i ordinær årslønn.. Uforståelig hvorfor denne står som egen post på lønnsslipp

### Nyborg og valset bhg

* sentrale lønnstillegg, gis som krone og ikke i prosent
* pensjon, fra første krone, noe vi kan få til i tillegg der? bedre pensjonsvilkår? Vi skal stå i jobben vår lengre, bo lengre hjemme, men med yrker som feks de i oppvekst er det stor slitasje, og vanskelig for alle å stå i jobb til de er 70 år.
* bedre lønnsvilkår for assistenter og fagarbeidere, samt bedre vilkår for kompetanseheving også kursing, ikke bare ved studiepoeng. øke topplønnen, med tanke på hva det koster å bo/leve etc
* §5: Godtgjøring for særsilt arbeidstid m.m:
* 5.9: smusstillegg/klesgodtgjørelse pga slitasje av klær. Det er noe som vi vil ha inn. Det er utrolig mye slitasje på private klær i barnehage, og det dekkes ikke.   
  5: kapittel 3: 3.2.3: seniorpolitikken, spesielt i oppvekst bør styrkes. Vi skal stå i jobbene våre lenger, og en god seniorpolitikk kan fungere bra.   
  Når det står “Kan avtale”, innebærer det at ansatte kan få nei. Kan 6 timersdag være et alternativ? De andre virkemidlene er bra, men det innebærer jo at de ansatte også får benytte seg av det.

### Skoler og kommunale barnehager i Klæbu

* 6 timersdag
* Seniorpolitikk 3.2.3 (pensjonsalder reduseres til 62 år, tilpasset arbeidstid)
* Økt bemanning: barnehage, skole og SFO
* Lønn
* Økt fagarbeider stillinger ( Minimumskrav antall fagarbeider stillinger pr enhet Skole, SFO og barnehage)
* Betalt pause

**Andre krav:**

* Øke bemanning pr antall barn i skole; SFO og barnehage

### Aastahagen barnehage

* § 3.2.3:" Partene skal drøfte og utvikle en seniorpolitikk for å motivere arbeidstakere  
   til å stå lenger i arbeid. Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.  
   Andre virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling elle lignende. " Dette er viktig i oppvekstbransjen der vi opplever å være underbemannet. En del av personalet går "frivillig" ned i stilling da det oppleves for krevende å stå i en 100 %. Så mange opplever at bemanningen er så marginal at det gjør at de ikke klarer å stå i en 100 % stilling. I tillegg så er det en bransje med høyt sykefravær som forsterker stresset og følelsen av å ikke strekke til på jobb. ***Vi ønsker en særaldersavtale for barnehage ansatte som gjør at vi kan gå av med pensjon tidligere, for eksempel ved 65 år i stedet for 70 år. Vi ønsker også bedre pensjonsavtaler som gjør at vi får høyere pensjonsutbetaling.***
* § 3.3: "Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte  
   ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak. Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke  
   sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på  
   målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen." Dette er også utfordrende for barnehage ansatte da vi opplever at bemanningen er så marginal at vi ikke har tid i hverdagen til å sette av til faglig utvikling og refleksjon. Skal vi sette av tid til for eksempel refleksjonsmøter på jobb så går det utover voksentettheten til barna. Vi har selvfølgelig kveldsmøter og planleggingsdager der vi reflekterer og utvikler kompetansen vår, men med bedre bemanning så er det noe vi har kunnet jobbet med i hverdagen.

### Utleira Barnehager

* Paragraf 3.3 : Kompetanseheving er viktig og at man får riktig lønn uten at man må kjempe for lønna si. Utbetaling av lønn blir praktisert ulikt på de forskjellige arbeidsplassene, noen får lønna de skal ha med en gang etter endt eksamen, andre får den kanskje ikke.
* Paragraf 6.9: Det bør spesifiseres hvem som har krav på smusstillegg. Vi i barnehager bør også få dette pga oppkast, avføring, blod, snørr osv

### Presthus gård og Vikåsen barnehager

* Lønn
* Seniortiltak
* særaldersgrense i bhg
* pensjon
* arbeidstid 6 timers dag
* bemanningsnorm og pedagognorm
* øking av ferie til 6 uker for alle

### Strinda Sone

* Videreutdanning: taper pensjon ved permisjon uten lønn.
* Ønsker egen kode for permisjon med lønn under utdanning.
* Kompetanse midler til enheten
* Rettferdig prinsippet, like lønn for likt arbeid

### Havstein HVS

Forslag 1

* §4.4 Hvilepauser/spisepauser. Lønn i spisepausen for kommunalt ansatte?  
   Dette er en sak som vi ønsker skal diskuteres/vurderes på tillitsvalgt konferansen.

Forslag 2:

* Likestillingsloven § 5. Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Gjeld dette ALLE arbeidstakere i Kommunal sektor? Lik lønn for likt arbeid?! Vi har enda ikke sjekket om det er noe skjevt fordelt på vårt arbeidssted? Men uttalelser som at "lønn er individuelt" får en til å undre...? Klart ulik ansiennitet og videreutdanning skal utgjør forskjell, samt spesifiserte tydelige ansvarsområder kan belønnes hvis det er konkretisert og kjent for alle? Frykter at det går an å avdekke ulik lønn, kanskje mer hos de heldige, som har vært i en forhandlingssituasjon ved f.eks ansettelse. Opplever dette som utfordrende. Vært i min første lokale lønnsforhandling og opplever noe utydelige beskrivelser av hvem som fortjener å øke lønn eller ikke. Uansett åpen for å ta dette tema opp på konferanse?

Forslag 3:

* Kompetanseheving. Krav om veiledningskompetanse(les. faglig oppdatert) for alle som veileder nyansatte, studenter, elever, helserekrutter og selvsagt lærlinger. Alle som for første gang stiller opp på en arbeidsplass i kommunen, og møter dyktige kompetente veiledere, som fremmer psykologisk trygghet og følger arbeidsmiljøloven, vil føre til bedre fremtidig rekruttering.

Forslag 4:

* Arbeidsbelastning. Vil fremtidig satsning i helsesektor bestå av bedre planlegging og oppgavefordeling? Ikke flere ansatte jamfør helsepersonellkommisjonen sin konklusjon? Uansett vil vi foreslå en satsning på flere serviceverter i sykehjem, slik at helsepersonell kan konsentrere seg om helsepleie oppgaver rettet mot tjenestemottakere. Hva med mer samarbeid med NAV om bruk av tilrettelagt arbeidstrening i norske sykehjem. Ser muligheter her til fremtidig samarbeid.

### Ringen Barnehage

* Bedre pensjon-øke alderspensjonsgrunnlaget
* 6 timers arbeidsdag-helsefremmende, økt livskvalitet, redusere sykefravær
* Økning av bemanningsnorm-helsefremmende ,redusere sykefravær
* Utvidelse av tillegg for fagskole-mulighet for å kompensasjon for flere tilleggsutdannelser, utover 120 studiepoeng
* Tillegg for å være enhetstillitsvalgt

### Lerkendal BOA

* 4.3.1.Vakt på vaktrom bør betales som vanlig arbeid
* 6.6.2. 50% 2 første timer burde blitt fjernet og heller gått rett på 100%

### Dalgård Skole og Ressursenter

* Sikre medlemmene en god lønnsutvikling. Utdanning og kompetanse må belønnes, forskjellen mellom fagarbeider og ufaglært må økes,
* Etterutdanning og fagskole må økes i fagstigen. Ansinitetgrensr foreslås å økes fra 16 til 20 år.Seniorpolitikk må innføres og styrkes.

**Andre forslag:**

* Utdanning må lønne seg for fagarbeidere også.  
   Forskjellene mellom fagarbeidere og assistenter må økes i lønn, forskjellen er lav. 30.000 i forskjell er lite - skal ikke fagbrev og kompetanse telle mer? Etterutdanning og fagskole må også lønnes i fagstige med mer enn 23000 kr.
* Sikre kjøpekraft for medlemmene, det er fortsatt ikke tatt igjen dagens prisøkninger.
* PRIORITERE lønnsutvikling for FAGARBEIDERE, rekruttering til de forskjellige yrkesfagene må stå i fokus.
* Kompetanse må lønne seg.
* Ønsker en Y vei for fagarbeidere i skole,barnehage,videre utanningsløp.Eks fra fagarbeider til lærer/pedagog/miljøterapaut.
* Løfte frem barne- og ungdomsarbeideren.
* Ansiennitet grense må heves fra 16 til 20 år.
* Ønske om 8 dager ekstra feriedager etter 58 år.  
   Seniorpolitikk må innføres og styrkes, skal man kunne stå i jobb til man er 70. Heltidsstilling med mulighet til redusert stilling 80% og beholde 100% lønn ved fylte 62år.  
   6 timers dag.

### Hovedtillitsvalgtes forslag:

§ 9 lønn under avtjening av verneplikt.   
  
Hendvendelse fra medlem om at det føles meget urettferdig å bli trukket i lønn pga stønaden man får fra militæret. Mener da at stønaden skal være en kompensasjon for at man er i tjeneste for Norge og at man taper fritid med familien.

§ 14 Permisjon.  
 Henvendelse fra medlem om at det gjøres så ulikt med tanke på velferdspermisjoner.  
 Er det mulig å spisse dette mer ?Uten å begrense det.  
 I dette konkrete eksemplet får man ikke permisjon til kontaktsamtale med barnet uten trekk i lønn.

### Notater fra planleggingsdagen:

* Smusstillegg er ikke aktuelt
* Nattillegg ut vaktens lengde er et godt krav
* Arbeidstid – 6 timers dags, redusert arbeidsuke.
* Tidlig nok pensjon – Seniorpolitkk - Sørge for at man kan stå i arbeid – Pensjon å leve av
* Kortere annsienitetsstige
  + Mer mulighet/rom for velferspermisjon for ansatte

### Kort oppsummering av krav under tillitsvalgtkonferansen

* Lønn å leve av – Lik lønn for likt arbeid – Økt kjøpekraft – kronetillegg – Hvordan sikrer vi at kvinner og menn tjener likt på samme arbeidsplass?
* Mer for kompetanseheving – utdanning må lønne seg for fagarbeidere
* Pensjon – må kunne stå i arbeid – men også kunne gå av når man trenger – Må ha ordning hvor man fortsatt får pensjon ved permisjon uten lønn – økt pensjon
* Øke lønn for assistent og fagarbeider
* Arbeidstid – 6 timers dag – Økt bemanning
* Minst til lokale forhandlinger
* Seniorpolitikk – Hvordan stå lengre i arbeid – Mer tilrettelegging – Særaldersgrense. barnehage
* Smusstillegg også i oppvekst (blod, diare, oppkast)
* Omsorgspermisjon

# Oppsummering:

Dette er de oppsummerte kravene blant de topp 3 kravene som er sendt inn av de tillitsvalgte. De gir et bilde av hva medlemmer og tillitsvalgte er mest opptatt av:

**EI lønn å leve av**

Det må sikres en god nok og rettferdig lønn, som sikrer like lønn for likt arbeid. Det må også være gode nok tillegg for de som har ugunstig arbeidstid. Spesielt tilleggene for helg og natt, samt at 100% overtidsbetaling burde være fra første time. Det må også være kronetillegg, og ikke prosenttillegg i de neste lønnsoppgjørene. Det må også sikres mest mulig til sentrale forhandlinger, og minst til lokale forhandlinger for å motvirke store lønnsforskjeller.

**Pensjon:**

Det må sikres en rettferdig pensjon, hvor alle får pensjon fra første krone. Samtidig må arbeidsgiver sikre en bedre seniorpolitikk gjennom å sikre særaldergrenser, AFP ved 62, pensjonsopptjening også under permisjon, 6 timers dag og ordninger som gir arbeidsfolk muligheten til å stå lengre i arbeid.

**Økt Bemanning og hele faste stillinger**

Skal vi kunne gi gode tjenester må det være tilstrekkelig med bemanning og hele faste stillinger. For lite folk og for mye deltid medfører stort press på ansatte, og forringer kvaliteten i våre felles velferdstjenester.

**Redusert arbeidstid / 6 Timers dag**

Vi trenger arbeidstid som også gir ansatte nok fritid og mulighet for restitusjon. Da er redusert arbeidstid og 6 timers dag være et viktig krav. Det må også være en del av flere tydelige seniorpolitiske tiltak arbeidsgiver må tilrettelegge for, slik at folk klarer å stå lengre i arbeid.

**Kortere vei til toppen på fagstigen**

I dag tar det 16 år før du oppnår høyeste lønnsnivå. Lønnsstigen burde være mye kortere.

# Privat sektor:

### Blå Kors

1. Lønn
2. betalt matpause
3. rett til ett års permisjon for kompetansebygging i annen jobb etter fem år.
4. seniorpolitikk: lønnspåslag når 60 / 62 år (dissens i gruppa) kr. 30 / 35.000.
5. Ansiennitetsstigen – et til trinn – 20 år eller 16 år for spesialisttariff (Blåkors). Vi mente at det stimulerer de ansatte til å bli i jobben.
6. Risikotillegg for de som håndterer potensielt farlige brukere/pasienter -rusomsorg for eksempel.
7. Rett til nedsatt stillingsprosent i perioder av livet der behovet for mer fritid/ferie er større, med rett til å heve til 100% når perioden er over.

### Kirkens Bymisjon

1. Lønn
2. betalt matpause
3. rett til ett års permisjon for kompetansebygging i annen jobb etter fem år.
4. seniorpolitikk: lønnspåslag når 60 / 62 år (dissens i gruppa) kr. 30 / 35.000.
5. Ansiennitetsstigen – et til trinn – 20 år eller 16 år for spesialisttariff (Blåkors). Vi mente at det stimulerer de ansatte til å bli i jobben.
6. Risikotillegg for de som håndterer potensielt farlige brukere/pasienter -rusomsorg for eksempel.
7. Rett til nedsatt stillingsprosent i perioder av livet der behovet for mer fritid/ferie er større, med rett til å heve til 100% når perioden er over.

### Virke 015 – Kino avtalen

1. Ubekvemstillegg og minst 100% helligdagstillegg: Har hatt diskusjoner om det skal kalles ubekvemstillegg, men vi kan gjerne kalle det helgetillegg og kveldstillegg. Å fjerne punkt 4.3 hadde hjulpet her også. Vi krever et reelt ubekvemstillegg og minst 100% helligdagstillegg.

Vi ønsker også en oppdatering på

1. Lønn: Reallønnsoppgang til alle ansatte i drift utover det som gis frontfaget, ikke bare de som har tariffbestemt lønn. De som har minst lønn hos kinoen ligger svært nær det som er fattigdomsgrensen i Norge.
2. Punkt 4.3 Alminnelig arbeidstid: Vi ønsker å fjerne dette punktet fordi det brukes mot oss til å hindre oss å få ubekvemstillegg.
3. Flere ansiennitetstrinn: Prioritere å lage et annet ansiennitetssystem med større lønnsutviklingsmulighet der det første steget kommer tidligere, slik at vi kan motivere ansatte til å være i jobben lengre.
4. Punkt 2.3 Kunngjøring: Stryk «som hovedregel» i denne frasen. Bryter med arbeidsmiljøloven § 14-1.Informasjon om ledige stillinger i virksomheten.
5. Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Innleid arbeidstaker skal informeres på tilsvarende måte.
6. Arbeidstøy: Dekking uniformering og sko burde vært tariffestet

### PBL:

Forslag 1:

1. Konkretisere bedre i avtaleverket hvor mye tid og når man skal gjøre tillitsvalgtarbeid. Likt som det verneombud har.
2. Gjøre noe med utviklingsmuligheter for bua og ass mtp tilsvarende fagstigen i ks
3. Bemanningsnorm gjennom hele dagen (8-16)

Forslag 2:

1. Høyere lønn
2. Arbeidsgiver SKAL dekke utgifter til arbeidsklær
3. Ansinnitet ved opprykk fra ansinnitetsmåned
4. Arbeidsgiver SKAL gi velferdspermisjon

Forslag 3:

1. Arbeidstøy

* Partene bør lokalt gjøre avtale om at arbeidsgiver skal dekke kostnader til arbeidstøy, herunder om slik godtgjørelse skal utbetales som tillegg til ordinær lønn, eller om arbeidsgiver skal dekke kostnader etter regning.

Endre arbeidstøykravet til: Arbeidsgiver skal dekke kostnader til arbeidstøy og sko. Slik godtgjørelse kan utbetales som tillegg til ordinær lønn, eller arbeidsgiver kan dekke kostnader etter regning. Arbeidsgiver kan alternativt kjøpe inn arbeidstøy til de ansatte.

Forslag 4:

LØNN!! Vi krever at vi som jobber i PBL-barnehager skal få MINST like mye i lønn som i KS. Det er et absolutt minstekrav! Pr. i dag (før lønnsforhandlingene i KS) tjener vi mindre enn de som jobber i Trondheim kommunes barnehager, og det er ikke akseptabelt. Vi gjør akkurat den samme viktige jobben! KS gikk opp 5,4 %, det betyr at vi må opp litt mer for å komme opp på deres lønnsnivå. Med den økte prisveksten i samfunnet er dette et krav vi setter aller høyest. Mange sliter økonomisk, det er blitt store økonomiske forskjeller i samfunnet. Så dette må Fagforbundet kjempe hardt for å få på plass! Vi regner med dere!

### Spekter:

Prioriterte saker:

1. Lønn: En lønn vi kan leve med.
2. Pensjon: bedre pensjonsordningen.

1. Andre saker:

* Omsorg permisjon av nær familien med avspasering med lønn og de som har andre høytider må få permisjon med lønn.

### NHO – NTL avtalen (Birralee)

1. Prioriterte saker: Working hours – Kortere arbeidstid

### Virke - landsoverenskomsten for BPA og NHO - BPA overenskomsten:

Forslag 1:

1. Få inn forskjøvet arbeidstid:

* Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommende ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.