

Protokolltekst – likelydende med alle 4 forhandlingssammenslutningene med vedlegg

For perioden 1.1.2010 til 31.12.2013 er partene gjennom forhandlinger blitt enige om å anbefale forslaget til Hovedavtale med de endringene som fremgår av vedlegg til denne protokoll.

Partsammensatt utvalg – Lønnssystem og avtalestruktur m.v.

Partene er inneforstått med at utvalgsrapport fra det partsammensatt utvalget vil kunne behandle spørsmål knyttet avtalestruktur. Det konstateres at forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen sluttføres før utvalgets rapport foreligger. Partene er på denne bakgrunn enige om at anbefalinger fra det partsammensatte utvalget kan tas opp i forbindelse med tariffrevisjonen pr. 1.5.2010.

Hovedavtalen del B § 3-3 a) og Meklingsmannens møtebok 2006, pkt. VII bokstav k)

Partene er enige om at føringer og drøftingsgrunnlaget i Hovedavtalen del B § 3-3 a) om tillitsvalgtstruktur betyr at ordningen for undervisningspersonalet om tillitsvalgt på arbeidssstedet gjelder.

Hovedavtalens permisjonsbestemmelser

Permisjonsrettighetene etter Hovedavtalen skal ivaretas lokalt. I tilfeller med høyt sykefravær på arbeidsplassen eller ved andre ekstraordinære situasjoner der permisjoner vil føre til vesentlig ulempe for arbeidets gang, bør permisjonene iverksettes på et tidspunkt og på en måte som sikrer forsvarlig drift. Partene mener det er spesielt viktig å hensynta dette for bedrifter / virksomheter med få ansatte.

Partene er enige om at det som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgtopplæring i Hovedtariffavtale og Hovedavtale.

Sentrale kontaktmøter

Andre sentrale temaer for kontaktmøtene kan være fornying og kvalitet - herunder strukturspørsmål, oppfølging og gjennomføring av nasjonale reformer i kommunal sektor. Partene kan videre bringe inn tema som de mener er relevante for KS å ta opp i sine kontakter med arbeidsgiverorganisasjoner og statlige myndigheter.

Felles opplæring – felles forståelse

Partene avholder felles opplæring og informasjon om Hovedavtalen. Partene drøfter hvordan fellesopplæring kan gjennomføres i 2010.

Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et redaksjonsutvalg for gjennomgang av Hovedavtalen før trykking. Utvalget skal:

- ajourholde Hovedavtalens henvisninger til lov- og avtaleverk
- ajourholde arbeidstakerorganisasjoner med partsforhold innredigere nye formuleringer i Formål samt å la det fremgå foran del A i Hovedavtalen.

Svarfrist settes til 1. februar 2010 kl. 1200

VEDLEGG TIL PROTOKOLL

HOVEDAVTALEREVISJONEN

1.1.2010

K S

SISTE KRAV/TILBUD

I Revisjon av Hovedavtalen pr. 1.1.2010

Ny og/eller endret tekst er merket med *kursiv* (endringer siden KS' krav/tilbud 2 er merket med understreket kursiv). Utelatt tekst er merket med ~~gjennomstrek~~. Kommentarer til endringene fremgår med **fet kursiv**. Øvrig tekst og bestemmelser videreføres uendret.

Andre krav er ikke tatt til følge.

II Partenes felles forord endres til formål og tilføyes:

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas. Dersom oppgaver skal utføres gjennom ordninger med kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, har arbeidsgiver et særlig ansvar for å påse at hovedavtalens bestemmelser om medbestemmelse og medvirkning ivaretas. Hvordan hovedavtalens bestemmelser skal ivaretas på en praktisk måte i de ulike tilfeller forutsettes drøftet og løst mellom de lokale parter i deltakende kommune(r)/fylkeskommune(r).

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet, slik at sykefravær og uføretrygd reduseres. Et inkluderende arbeidsliv skal også bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp Hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Del A Forhandlingsordningen

§ 3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 1.1.2010 til 31.12.2013.

Hvis Hovedavtalen 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.

§ 8 Særskilte bestemmelser for energiverk

Forhandlinger om Hovedtariffavtalen for energiverk skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Ved avslutning av forhandlinger eller megling skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon enten anbefale eller forkaste forslaget.

Lokale lønns – og særavtaleforhandlinger og tvister om disse, skjer etter bestemmelsene i Hovedtariffavtalen for energiverk.

Del B Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. Kommuneloven kap. 11

§ 1-4-2 Konkurransetsetting

Nytt siste ledd:

Det vises til lov om offentlige anskaffelser med forskrifter og ILO-konvensjon nr. 94.

§ 1-5 Oppfølging og opplæring

Partene skal sammen og hver for seg sørge for ~~jevnlig og~~ *kontinuerlig* oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. Felles skolering i Hovedavtalen og øvrig avtaleverk er et godt virkemiddel.

De lokale partene Det skal gjennomføres årlige ~~opplærings- /erfaringskonferanser~~ *evalueringsemøter* om Hovedavtalen, i ~~den enkelte virksomhet i fellesskap~~ og hvor den øverste arbeidsgiverrepresentanten også deltar

På *evalueringsemøtet* drøftes erfaringer knyttet til samarbeidet mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiver om den praktiske tilretteleggingen av dette arbeidet, jf. blant annet HA del B § 3. Det føres referat fra møtene.

§ 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp

Bokstav c), første setning, siste ledd endres slik:

~~Hver~~ *Arbeidstakerorganisasjonen / forhandlingssammenslutningen fordeler* ~~disponerer selv~~ sine tildelte ~~tillitsvalgt~~ *frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver.* [...]

§ 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid.

4. ledd tilføyes:

For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering.

§ 3-5 Permisjon

Siste ledd: ”Søknad om permisjon etter § 3-5 skal dokumenteres med innkalling” *flyttes foran bokstav a)*

Bokstav c)

2. og 3. ledd endres slik:

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesfaglige organisasjoner organisert som egne juridisk enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer. ~~kan innvilges samme permisjonsordninger, jfr. 3. ledd.~~

~~I tillegg til denne~~ Lik rett til permisjonsrett kan det innvilges gis permisjon med lønn for valgte, faste medlemmer ~~deltakelse~~ i tilsvarende organer i forhandlingssammenslutningen.

§ 4 Partsammensatt utvalg

4. ledd, innledning i første setning endres slik:

~~I halvårige møter~~ Utvalget drøfters dessuten [...]

§ 7 — Kompetanseutvikling Utgår. (Er overført til HTA kap 3, pkt. 3.3 pr. 1.5.2008)

§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling likeverd og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte de menneskelige og samfunnets ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (Likestillingsloven, Diskrimineringsloven, Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og Arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av sin arbeidsgiverpersonalspolitikken legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere, ~~uansett kjønn,~~ må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- ~~kvinner og menn likestilles med hensyn til~~ alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ~~og ingen arbeidstakere diskrimineres~~ ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker i kommunal sektor

Partene erkjenner behovet for rekruttering av arbeidskraft med flerkulturell bakgrunn.

~~Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke sees isolert fra øvrig virksomhet.~~

Arbeidet ~~med~~ for å fremme likestilling og å hindre diskriminering likeverd i den enkelte kommune/fylkeskommune må derfor være forankret i kommunens/fylkeskommunens ledelse og i samspillet mellom partene og de ansatte lokalt.

Ansvar for likestillingsarbeidet lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune/fylkeskommune. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

§ 10 Utlønningsform og Fagforeningskontigent

§ 10-1 Utlønningsform *Utgår. Henvises til HTA pr. 1.5.2010*

§ 10-2 Fagforeningskontigent

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontigent foretas.

Del C Andre selvstendige rettssubjekter med eget medlemskap i KS og energiverk organisert som kommunale / fylkeskommunale foretak etter koml. Kap 11.

§ 2-4 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt tilsatt i bedriften som er valgt/utpekt av *medlemmene* i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor bedriften, *jf. dog § 3-1.*

§ 2-5 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften som er valgt/utpekt av en forhandlingssammenslutning, for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, *jf. §§ 2-4 og 3-1. Retten til å velge/utpeke fellestillitsvalgt gjelder ikke for energiverk.*

§ 3 Tillitsvalgte og bedriftens rettigheter og plikter *Innledningen endres slik:*

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale. *Begge har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.*

§ 3-1 Tillitsvalgtdelingen

1. ledd endres slik:

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en hovedtillitsvalgt i bedriften, *jf. dog § 2-4.*

§ 3-4 Rett til permisjon

4. ledd endres slik:

Valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjon ~~gis~~ *kan ikke uten tvingende grunn nektes* permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. år.

§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte de menneskelige og samfunnets ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (Likestillingsloven, Diskrimineringsloven, Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og Arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- *alle arbeidstakere må gis like muligheter* med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- *det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling* ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune/fylkeskommune. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.