

## **MEKLINGSMANNENS FORSLAG**

I sakene 2010–033, 2010-034, 2010-035 og 2010-036 mellom

LO Kommune (Sak 2010–033)

Unio (Sak 2010-035)

YS-Kommune (Sak 2010-034)

Akademikerne-kommune (Sak 2010-036)

på den ene side

og

**KS**

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2010 – hovedtariffavtalen

# I ØKONOMI

## 1. HTA kapittel 4 B og 4 C – generelle tillegg

- a) Det gis et generelt tillegg på kr. 2000,- til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning. Virkningsdato: 10.6.2010.
- b) Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 C gis et generelt tillegg på 1,15 % av den enkeltes grunnlønn pr. 1.6.2010. Virkningsdato: 10.6.2010.

## 2. HTA kapittel 4 - generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på 2,1 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.6.2010, dog minst kr. 7.100,- Tillegget gis til alle ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4. Virkningsdato: 1.7.2010.

## 3. HTA kapittel 4 - ny minstelønn

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4. Alle generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn. Virkningstidsdato: 1.8.2010.

Stillinger uten særskilt krav om utdanning	Minstelønn – 1.8.2010				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	239.800	244.900	259.900	306.000	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	279.200	281.200	286.500	335.300	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	321.800	325.000	335.900	374.500	
Stillinger med krav om mastergrad	340.400	344.300	347.700	398.000	
	365.000	375.000	400.000	440.000	
	<b>0 år</b>	<b>4 år</b>	<b>8 år</b>	<b>10 år</b>	<b>16 år</b>
Lærer	328.300	344.100	352.700	370.000	414.000
Adjunkt	361.400	372.400	384.500	398.000	439.000
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	377.900	389.500	402.800	419.000	462.000
Lektor	395.700	403.100	417.400	444.000	495.000
Lektor (med tilleggsutdanning)	409.700	416.000	430.000	459.000	518.000
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	239.800	244.900	259.900	306.000	

Pr. 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 311 200,- i 100 prosent stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jamfør HTA kap 1 § 12.3. *Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen pr. 1.5 av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.*

## 4. Diverse

### a) HTA kapittel 4 – lønn fysioterapeut i turnusåret

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr. 289.000,- pr. 1.8.2010.

### b) HTA kapittel 4 – unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere pr. 1.8.2010	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	191.800,-
Fra 16 år til 18 år	215.700,-

- c) **HTA kapittel 3, pkt. 3.5 - hovedtillitsvalgt med hel permisjon**  
Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr. 340.000,- pr. 1.8.2010.

## 5. **Lokale forhandlinger etter HTA kapitel 4, pkt. 4.A.1**

Det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvorav 0,85 % gis med virkningsdato 1.8.2010 og 0,25 % gis med virkningsdato 1.1.2011. Avsetningen skal beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for disse arbeidstakerne i 2009. Arbeidsgiver har anledning til å skyte inn midler utover dette.

### **Føring for forhandlingene**

Partene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønnsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten.

Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas.

Lønnstillegg for ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. Det vises til Meklingsmannens møtebok fra 2008 om kompetansekartlegging m.v. med angivelse av følgende veiledende norm:

*”Om lag kr. 20 000,- [...] for lønnstillegg etter 1 års relevant videre-  
/etterutdanning og /eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-  
/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder,  
benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.”*

Denne føringen gjelder primært for de avsatte midlene med virkningsdato 1.1.2011, men er ikke begrenset til denne størrelse. Lokale lønnstillegg som allerede er gitt ihht til møteboka fra 2008 skal samordnes med resultater fra forhandlinger i 2010. De lokale parter som har gjennomført kompetanseforhandlinger ihht til møteboka fra 2008, disponerer lønnsmidlene i henhold til lokal lønnspolitikk og lønnspolitiske prioriteringer.

### **Gjennomføring av lokale forhandlinger ihht. Kap 4, pkt. 4.A.1**

Forhandlingene skal gjennomføres i perioden 15. oktober til 15. november. Ankefrist er 1. desember 2010.

### **Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn**

Tillegg gitt i lokale lønnsforhandlinger etter kap 4, pkt 4.A.1 skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn i tariffperioden for berørte arbeidstakere. Ordningen gjelder også for arbeidstakere med ny sentral minstelønn som følge av lønnsansiennitet. Unntak for ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i tariffperioden får ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medfører innplassering på et høyere minstelønnsnivå enn det minstelønnsnivå som var grunnlaget ved de lokale forhandlingene.

## II HOVEDTARIFFAVTALEN

### a) Endringer i Hovedtariffavtalen fremgår av:

**Vedlegg 1:** HTA kapittel 1 Fellesbestemmelser

**Vedlegg 2:** HTA kapitler 3, 4, 5 Lønssystem m.v samt HTA vedleggene 3 og 6

**Vedlegg 3:** HTA kapittel 2 Pensjon, samt HTA vedlegg 4 og 5 (vedtekter for TPO og AFP)

### For øvrig endres HTA slik:

#### Kapittel 6 Lærlinger

##### **6.1.13 Sykelønn og ~~fødselspenger/adopsjonspenger~~ foreldrepenger**

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og ~~fødsels-/adopsjonspenger~~ foreldrepenger etter kapittel 1 § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

#### Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til *30.04.2012*.

Hvis Hovedtariffavtalen 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.

### b) Redaksjonsutvalg – Hovedtariffavtalen

Det nedsettes et partsammensatt redaksjonsutvalg. Utvalget skal:

- Gjennomgå HTA før opptrykk.
- Gjennomgå stillingskoder og vedlegg 1 til HTA. Arbeidet skal baseres på de forslag som ble lagt fram under meklingen, med unntak av egen stillingskode for helsefagarbeider.
- Gjennomgå tekstendringene i kapittel 2 og vedlegg 4 og 5 til HTA (pensjonsbestemmelsene) for å kvalitetssikre mot eventuelle utilsiktede virkninger.

### III SGS 1701

SGS 1701 Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter:

Relevante endringer i hovedtariffavtalen innarbeides i særavtalen under forhandlingene om denne. Forhandlingene gjennomføres innen 1.9.2010.

### IV TIL PROTOKOLL

#### a) Pensjonsforhold – HTA kap 2 og vedlegg 4 og 5 til HTA (vedtekter for AFP og TPO)

Det vises til endringer som følge av Prop. 107 L (2009-2010), samt endringer vedrørende ektefellepensjon.

Det tas forbehold om Stortingets behandling av saken, der eventuelle endringer forutsettes inkorporert av partene i HTA på tilsvarende måte gjennom forhandlinger innen 1.1.2011. Eventuell uenighet om dette behandles under mellomoppgjøret pr 1.5.2011.

**Arbeidstakersiden** viser til felles høringsuttalelse datert 15. januar 2010 til departementets høringsbrev av 20. november 2009 – med forslag til oppfølging av avtale om offentlig tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor – under tariffoppgjøret i 2009.

**Arbeidstakersiden** mener lovforslaget går ut over det partene ble enige om i pensjonsavtalen fra tariffoppgjøret i 2009. Grunnlovsvernet er ikke tilstrekkelig ivaretatt. Organisasjonene har ved implementeringen i HTA ikke akseptert det grunnlovssyn som kommer til uttrykk i Prop. 107 L. Det tas også forbehold om tolkningstviser vedrørende pensjonsavtalen fra oppgjøret 2009.

**Partene** har med bakgrunn i overføringsavtalens krav til samordning av pensjonsbestemmelser implementert lovforslagene fra Prop. 107 L i HTA så langt det er nødvendig.

Det tas forbehold om at endringene ikke vil være i strid med det vern Grunnlovens §§ 97 og 105, gir for opptjente rettigheter til offentlig bruttopensjon, samt framtidig opptjening for de som allerede har påbegynt opptjening av pensjon.

**Partene** er enige om at de foretatte endringer ikke kan påberopes i senere individuelle søksmål, der enkeltpersoner vil prøve rettslig hvorvidt endringene griper inn i vedkommendes rettigheter etter Grunnlovens bestemmelser.

#### b) Skifte av selskap/leverandører

På bakgrunn av usikkerhet om ytelsene i tjenstepensjonsordningen og i påvente av enighet mellom leverandørene om bransjenorm for grunnlaget for premieberegningen, vil partene sentralt anbefale at arbeidsgiver er varsom med å igangsette nye prosesser som har til siktemål å skifte selskap/leverandører i tariffperioden.

Pensjonskontorets styre har adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker før endelig vedtak fattes. Uttalelsen skal følge saken.

**c) Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn i HTA kapittel 4**

Partene fortsetter arbeidet for å avklare hvordan lønnssystemet bedre kan ivareta lokale lønnstillegg /-relasjoner ved ny/endret minstelønn i HTA kapittel 4.

**d) Prosedyre ved endring av innplassering mellom HTA kapittel 4 og 5**

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnskapittel i tariffperioden. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetning i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

**e) Lokal lønnsdannelse i HTA i kapittel 3.4 og 5.2**

I forbindelse med vurdering av lederlønninger har arbeidsgiver ansvar for å påse at lønnsfastsettelsen gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som blant annet tar hensyn til kommuneøkonomien og baseres på resultatene fra tariffområdet for øvrig. I den aktuelle økonomiske situasjonen er det særskilt viktig at arbeidsgiver vektlegger dette. Det legges til grunn at det over tid må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA.

**f) Tredelt skift- og turnusarbeid, HTA kap 1, nytt pkt. 4.2.4**

Vedrørende nytt pkt 4.2.4 er partene enige om at virkningstidspunktet settes til 1.1.2011.

**g) Deltid**

Partene har i tariffperioden 2008-2010 hatt et partssammensatt utvalg som har sett på virkemidler for å redusere uønsket deltid. Utfordringene med å redusere uønsket deltid er ufordrende og sammensatte. Flere arbeidstakere i større og hele stillinger bidrar til bedre utnyttelse av kompetansen, økt kvalitet i tjenestene og at deltidsansatte som ønsker å jobbe mer får det. Det er derfor viktig at arbeidet med å redusere omfanget av uønsket deltid prioriteres. Videre er det viktig med gode lokale prosesser, og at de lokale partene tar et felles ansvar for å redusere deltidsbruken.

Partene oppfordrer de lokale parter til å vurdere iverksettelse av ulike tiltak. Det vises i den forbindelse til rapporten fra det partssammensatte utvalget.

**h) Et seriøst og velfungerende arbeidsliv**

Partene i KS-området støtter andre tariffparters initiativ overfor Regjeringen med sikte på felles arbeid for å utforme treparts programmer i ulike bransjer.

**i) Innleie fra bemanningsforetak**

Partene legger til grunn at virksomheter bruker innleid arbeidskraft bare i den utstrekning vilkårene etter aml §§ 14-12 og 14-13 er oppfylt. Prinsippene for bruk av innleie skal drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedtariffavtalen kap 1, § 2 pkt. 2.3.

I slike drøftinger skal partene også vurdere hensiktsmessigheten av bruk av innleie contra å foreta direkte tilsetninger etter aml § 14-9 (1). Forskrift om bemanningsforetak som trådte i kraft 1. mars 2009 forbyr innleie fra vikarbyråer som ikke oppfyller krav i forskrift.

## **j) Rettreddadgang m.v.**

Ved utskilling av kommunal eller fylkeskommunal virksomhet til egne rettssubjekter omfattet av SGS 1701 gjelder arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse i kap. 16, bl.a. adgangen til å reservere seg mot arbeidsgiverskiftet, og valgrettsadgangen. I tillegg skal arbeidsgiver og de tillitsvalgte som del av drøftingsgrunnlaget etter Hovedavtalen del B § 3-1 før overdragelse skjer, drøfte muligheten for å inngå særskilt avtale om at overførte arbeidstakere har rett til å bli omplassert hos tidligere arbeidsgiver under bestemte vilkår. Partene konstaterer i fellesskap at det allerede eksisterer en del lokale ordninger som utfyller aml kap. 16 på en god måte. Partene vil vurdere spørsmålet videre i tariffperioden for å se på muligheter for å styrke rettreddadgangen.

## **k) Brukeres sosiale behov og oppdrag**

Støttekontakter som oppdragstakere benyttes i hovedsak i kommunal sektor for å gi tjenester knyttet til brukers sosiale behov som f eks voksenkontakt, deltakelse i fritids- og kulturaktiviteter, kontakt med jevnaldrende osv.

Ved andre typer oppdrag skal kommunen vurdere oppdragstakers tilknytningsforhold opp mot den enkelte brukers behov. Problemstillingen drøftes med de tillitsvalgte i tråd med prinsippene nedfelt i HTA kap 1, § 2 pkt. 2.3.

Partene ser behov for å oppdatere og samle informasjon til kommuner og fylkeskommuner. Informasjon gis i B-rundskriv senest i løpet av første halvår 2011. Forhandlings-sammenslutningene deltar i utarbeidelsen av rundskrivet.

## **l) Lærlinger**

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgang på arbeidskraft og er en viktig arena for fagutdanning. KS vil fortsatt prioritere tiltak som stimulerer til å ta inn flere lærlinger for å øke andelen fagarbeidere i de ulike tjenesteområdene i sektoren.

## **m) Kompetanseutvikling, læring og faglig veiledning på arbeidsplassen**

Kvalitetsforbedringer krever kompetente medarbeidere og ledere. Partene er enige om at kompetanse er et innsatsområde.

Medarbeiderundersøkelser og forskning viser at planer for kompetanseutvikling er viktig for medarbeideres og lederes opplevelse av tilfredshet, kompetanseheving og karriereutvikling. Det gjennomføres en rekke kompetanseutviklingstiltak i kommunene i dag, og interne opplæringstiltak er utbredt.

Suksessfaktorer for å lykkes med læring på arbeidsplassen er blant annet planlegging, involvering av medarbeidere, forankring og støtte i ledelsen og tid til praksisnære tiltak.

Partene sentralt oppfordrer kommuner og fylkeskommuner til å utvikle planer for strategisk kompetanseutvikling, og å legge til rette for faglig veiledning og læring som er viktig for jobbutførelse og kvalitetsforbedring i tjenestene. (Jf. Hovedtariffavtalens kap 3, punkt 3.3.) Partene vil sammen og hver for seg formidle erfaringer og metodikk for kompetanseutvikling.

## **n) Oppfølging av nyansatte**

Kommunesektorens mange tjenesteområder og ulike fag- og yrkesgrupper krever helhetlig og systematisk strategi for rekruttering og kompetanseutvikling. Arbeidsgiver bør være seg

bevisst sitt ansvar for veiledning og oppfølging av nyansatte. Partene oppfordrer kommuner å tilby systematisk veiledning av nyutdannede og/eller nytilsatte medarbeidere.

Videre er partene enige om at det nedsettes en parts sammensatt arbeidsgruppe som utarbeider felles dokumentasjon om hvordan kommunesektoren bør sikre at nyutdannede og nytilsatte får veiledning i tråd med arbeidsgivers og ulike yrkesgruppers behov. Arbeidsgruppen skal ta initiativ til og ha ansvar for at det arrangeres en felles konferanse om temaet i løpet av 2011.

#### **o) Lønns- og arbeidsvilkår i NAV-kontor – felles FoU**

Lokale NAV-kontor er etablert i de fleste av landets kommuner. I tråd med forutsetning for NAV-reformen følger arbeidstakere på det lokale NAV-kontor sine tariffavtalefestede lønns- og arbeidsvilkår fra henholdsvis stat og kommune.

I Arbeidstilsynets tilsyn med NAV i etableringsfasen i perioden 2008-2009 rapporteres om godt samhold og gode kollegiale forhold, og de fleste rapporterer om godt samarbeid med nærmeste ledere. Enkelte temaer som ble reist i forbindelse med tilsynet ble ikke fulgt opp videre. Det gjelder kulturforskjeller, forskjeller i status, lønn og arbeidstid på det lokale NAV-kontor.

På dette grunnlag er partene enige om i fellesskap å gjennomføre en utredning av lønns- og arbeidsvilkår på NAV-kontorene.

Dersom utredningen viser identifiserbare lønnsforskjeller i sammenlignbare stillinger, er det partenes mål å iverksette tiltak for å rette opp utilsiktede lønnsmessige skjevheter.

#### **p) Et godt og trygt arbeidsmiljø**

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å tilrettelegge for et trygt arbeidsmiljø. Systematisk HMS-arbeid ivaretar registrering og rutiner for oppfølging av ulykker og nestenulykker, samt sikkerhetsopplæring.

Forskning viser at vold og trusler om vold er et økende problem i offentlig virksomhet.

Materiellet ”Trusler og vold på arbeidsplassen – arbeidsbok og veileder” er utarbeidet av LO-K, Unio, KS, HSH og Spekter i samarbeid. Verktøyene fikk mye oppmerksomhet på nasjonal konferanse arrangert av partene i samarbeid i oktober 2009. Materiellet ble oppdatert i 2009 i forbindelse med oppfølging av ”Europeisk rammeavtale om trakassering og vold på arbeidsplassen” fra 2006.

Partene er enige om å forsterke partssamarbeidet på dette området gjennom:

- fellesopplæring i Hovedavtalen i 2010-2011, hvor partene er enige om at det skal legges spesiell vekt på partssamarbeid i IA-arbeidet, herunder informasjon om systematisk HMS-arbeid hvor opplæring, risikovurdering herunder alenearbeid, sikkerhet, rapportering og oppfølging er elementer.
- den parts sammensatt IA-arbeidsgruppa bes utarbeide forslag til hvordan verktøyet ”Trusler og vold på arbeidsplassen – arbeidsbok og veileder”, kan knyttes til systematisk HSM-arbeid og hvordan partenes felles verktøy bedre kan spres og tas i bruk

#### **q) Partsforhold i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen**

Dersom en frittstående arbeidstakerorganisasjon krever partsstatus til KS avtaleverk, skal KS drøfte dette med forhandlingssammenslutningene før slik partsstatus eventuelt vurderes.



#### **r) Undervisning etter introduksjonsloven**

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. introduksjonsloven, og at det ofte er behov for en annen forlegning av årsverket enn det som følger av sentral avtale om arbeidstid i SFS2213.

De sentrale parter vil ta særlig hensyn til dette ved eventuell sentral behandling av lokale uenigheter om lokale arbeidstidsavtaler.

#### **s) Regulering av lønnsinnplassering. Jf SFS 2213, Diverse bestemmelser pkt. 2.3**

Lønnsikring ved innplassering av rektorer, assisterende rektorer og inspektører gjeldende pr. 30.4.2010 blir justert med de generelle tilleggene gitt ved tariffoppgjørene i 2009 og 2010 med virkning fra 1.8 2010.

#### **t) Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213**

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.A.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

#### **u) Undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene**

Reglene for undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene videreføres i tariffperioden 1. mai 2010 til 30. april 2012.

#### **v) Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet**

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005 vedrørende ovennevnte. Partene er enige om at reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2012.

#### **w) Musikk- og kulturskoler**

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1 300 timer, som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på inntil 741 klokketimer.

### **V BÆRUM OG LØRENSKOG**

Resultatet tilpasses kommunene Bærum og Lørenskog.

### **VI PARTENES ØVRIGE KRAV**

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.