

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

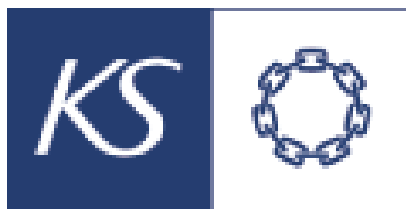
1. MAI 2010

KS

KRAV/TILBUD

NR. 3

28. april 2010 kl. 16.00



HOVEDTARIFFOPPGJØRET PR. 1.5. 2010

Det vises til KS' krav/tilbud nr.1, 8.april 2010 samt KS' krav/tilbud nr. 2, 21. april.
For øvrig legger KS følgende endringer og tilføyelser til grunn:

I HOVEDTARIFFAVTALEN

A **Kapittel 0 Hovedavtalen del A**

Fremsatte krav imøtekommes ikke.

B **Kapittel 1 Fellesbestemmelser**

KS krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 1.

C **Kapittel 2 Pensjon og vedlegg 4 og 5 til HTA (vedtekter for AFP og TPO)**

KS krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 2.

Endringene i HTA kapittel 2 og vedlegg 4 og 5, som følger av Prop. 107 L (2009 – 2010), gjøres gjeldende fra 1.1.2011. Punktene som dette gjelder fremgår av vedlegg 2 merket med rød skrift. Dersom Stortinget vedtar lovendringene med avvik fra Prop. 107 L (2009 – 2010), skal tariffbestemmelsene legges til grunn med tilsvarende endringer.

D **Kapittel 3, 4, 5 og vedleggene 1, 3 og 6 til HTA**

1. Det innføres ny stillingskode xxxx Helsefagarbeider i HTA kapittel 4 B.

2. Stillingskode 8451 Leder tilføyes ny rapporteringsbenevnelse Maskinsjef*.
Merknad til bruk: **Krav om maskinoffiser sertifikat klasse 3, 2 eller 1.*

3. Det vurderes innføring av ytterligere ny/nye stillingskoder.

4. **Vedlegg 1 til HTA:**

Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenednelser / avansementstillinger.

Tabell over stillingskoder med rapporteringsbenednelser i kap 4B tilføyes ny kolonne som viser stillingskoders rett til laveste minstelønn slik de fremkom i vedlegg 1 til Riksmeklingsmannens møtebok vedrørende tariffrevisjonen 2004.

Krav om innføring av minstelønnskoder / kodede stillingsgrupper imøtekommes ikke.

5. **Vedlegg 3 til HTA:**

Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingskikk

En redaksjonell omredigering av vedlegget fremgår av vedlegg 3.

6. **Vedlegg 6 til HTA:**

Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

KS krav/tilbud om endringer for å oppdatere og klargjøre bestemmelsene fremgår av vedlegg 3.

7. Det vises til vedlegg 3 for ytterligere krav/tilbud om endringer i lønns- og forhandlingsbestemmelser.

E Kapittel 6 Lærlinger

KS krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 1.

F Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.2012.

II. ANDRE KRAV/FORHOLD

A SGS 1701 Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter

Reforhandling av SGS 1701 skal skje i samsvar med forutsetninger nedfelt i vedlegg 5 i meklingsmannens forslag vedrørende tariffrevisjonen 2008.

Det vises blant annet til vedleggets punkt 5.

Endringer i sosiale bestemmelser i HTA skal gjøres gjeldende for særavtalen dersom de er relevante for avtaleområdet, jfr. vedlegg 5 pkt. 6. KS tar forbehold om krav/tilbud om tilpasninger i særavtalen som følge av endringer i HTA kapittel 1.

Det legges til grunn at partene foretar en gjennomgang av hvilke bedrifter som skal omfattes av SGS 1701, jfr. vedlegg 5, pkt. 2, 4. og 5. ledd.

B Læring og faglig veiledning på arbeidsplassen

Kvalitetsforbedringer krever kompetente medarbeidere og ledere, og kompetanse er ett av innsatsområdene i KS' arbeidsgiverstrategi Stolt og unik. Det gjennomføres en rekke kompetanseutviklingstiltak i kommunene i dag, og interne opplæringstiltak er utbredt (Asplan Viak/Fafo 2009). Medarbeiderundersøkelser gjennomført på www.bedrekommune.no viser høy tilfredshet, og ansatte rapporterer om utviklende arbeidsoppgaver, at man lærer noe nytt gjennom jobben, at arbeidsgiver legger til rette for kompetanseutvikling som er viktig for jobbutførelsen og at man opplever å ha nok utfordringer i jobben (Agenda 2008).

Gjennom prosjektet *Samarbeid om etisk kompetanseheving* jobber nå 122 kommuner aktivt med å øke den etiske kompetansen i helse-, sosial og omsorgstjenestene. Prosjektet løper til 2015, og flere kommuner vil komme med.

FoU-rapporten "Strategisk kompetanseutvikling i kommunene" (Asplan Viak/Fafo 2009) peker på at suksessfaktorer for å lykkes med læring på arbeidsplassen blant annet er planlegging, involvering av medarbeidere, forankring og støtte i ledelsen og tid til praksisnære tiltak. KS vil på bakgrunn av nevnte FoU-rapport formidle erfaringer og metodikk for praksisnær læring på arbeidsplassen.

Partene sentralt oppfordrer kommuner og fylkeskommuner til å legge til rette for faglig veiledning og læring som er viktig for jobbutførelsen og kvalitetsforbedringer.

C Oppfølging av nyansatte

Kommunesektorens mange tjenesteområder og ulike fag- og yrkesgrupper krever helhetlig og systematisk strategi for rekruttering og kompetanseutvikling. KS' rekrutteringsstrategi *Rekruttere og beholde!* peker på at 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.

Partene er enige i at det nedsettes en parts sammensatt arbeidsgruppe som utarbeider felles dokumentasjon fra partene om hvordan kommunesektoren bør sikre at nyutdannede og nytilsatte får veiledning i tråd med arbeidsgivers og ulike yrkesgruppers behov. Arbeidsgruppen skal også drøfte og vurdere behov for å arrangere en felles konferanse om tema.

D 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. Politisk og administrativ ledelse i kommunene mener partnerskapet mellom stat og kommune om det lokale NAV-kontor gir brukerne bedre velferdstjenester, men understreker at det vil ta tid før det lokale NAV-kontor er fullt ut på plass og velfungerende. 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.

Partene er på dette grunnlag enige om at det i fellesskap gjennomføres en utredning av lønns- og arbeidsvilkår på NAV-kontor.

E Et god 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. 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, 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.

F 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.

G 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. mai 2010.

H Ansatte i musikk- og kulturskolen

Gjeldende lønnsbestemmelser videreføres.

Krav om videreføring av arbeidsplanfestet tid og undervisningstid imøtekommes ikke.

Øvrige krav avvises.

KS tar forbehold om nye og/eller endrede krav og tilbud.