



PROTOKOLL

Saks.nr. 21/00801-16

Dato: 30.11.2021, 6.12.2021 og 25.01.2022

Sted: Kommunenes hus og Teams

Parter: KS og LO Kommune

Sak: Hovedavtalen 1.1.2022-31.12.2023

Til stede, fysisk og/eller på Teams:

KS:

Hege Mygland, Karsten Kragh Langfeldt, Barbro Noss, Silje Tangen, Hege Øhrn, Øyvind Gjelstad og Nikolai Bratz Queseth

LO Kommune:

Mette Nord, Pål Skarsbak, Mimmi Kvisvik, Kai Nygård Sissel Skoghaug, Karianne Hansen Heien, Helga Melsom, Odd Haldgeir Larsen, Anne Green Nilsen, Trude Rosnes Haukås, Svend Morten Voldsrud, Martha Nordal, Kristin Sæther-Tatjana Schanche, Arvid Eikeland, Bjørn Fornes og Mette Johnsen Walker

For perioden 1.1.2022 til 31.12.2023 er partene gjennom forhandlinger blitt enige om å anbefale forslaget til Hovedavtale med de endringene som framgår av vedlegg til denne protokoll.

Svarfrist: 18. februar 2022

KS

LO Kommune

Vedlegg til protokoll – 25. januar 2022 kl. 1600

I HOVEDAVTALEN

Ny og eller endret tekst i hovedavtalen er merket understrek. Utelatt tekst er merket ~~gjennomstrek~~.

Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

Del B

§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

Hovedavtalen skal innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati bidra – gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse – til en omstillingsdyktig, bærekraftig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne.

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter ~~i forhold til~~ overfor de tillitsvalgte

b) Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Organisasjoner som kun er representert ved tillitsvalgt, jf., HA del B § 2-2, innkalles også til informasjonsmøtene. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne i informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivået.

§ 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Arbeidssituasjonen ~~Forholdene skal legges slik til rette at~~ for tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, skal etter drøftinger tilrettelegges slik at de får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid.

For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter og lokale lønnsforhandlinger etter HTA som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering. I større kommuner og fylkeskommuner med slik spredning av arbeidsplassene at dette medfører en omfattende reisevirksomhet for den tillitsvalgte, kan det avtales at slike reiser innenfor en fastsatt ramme skal dekkes etter satsene i reiseregulativet. Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.

II TIL PROTOKOLL

1. Region- og kommunereform

Flere kommuner og fylkeskommuner gjennomgår fortsatt omstillinger etter endret kommunestruktur og regionreform, og nå også reverseringer av slike prosesser. Det er viktig med forutsigbare og kjente rammer for et representativt partssamarbeid i disse omstillingsprosessene.

Partene viser til Hovedavtalen Del B § 4 og understreker betydningen av godt fungerende partssammensatte utvalg, jf. inndelingsloven § 26, jf. kommuneloven § 5-11. Sett i lys av dette, anbefaler partene at behovet for formell deltakelse (møte-, tale- og forslagsrett) i utvalget vurderes for alle forhandlingssammenslutningene i omstillingsperioden.

Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlingssammenslutningene som er berørt, som hovedregel skal være representert i administrative partssammensatte arbeidsgrupper/ad hoc grupper, jf. HA del B § 1-3. Disse representantene har ansvar for å informere og koordinere eventuelle innspill fra andre organisasjoner innen samme forhandlingssammenslutning.

2. Klima og miljø

Med henvisning til hovedavtalens formål, 3. ledd, drøfter de lokale parter klima- og miljøtiltak i kommunen/-fylkeskommunen/bedriften.

3. Tillitsvalgtordningen

Tillitsvalgtordningen, herunder struktur og frikjøp utformes etter reelle drøftinger med de tillitsvalgte, jf. HA del B, § 3-3 a) og b). Drøftingene baseres blant annet på en oversikt over antall yrkesaktive medlemmer, sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.), tariffavtalenes omfang, geografisk spredning, lokal styrings- og organisasjonsstruktur, og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid. På denne bakgrunn skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser og hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Tillitsvalgtordningen skriftliggjøres for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Partene gjør oppmerksom på at behovet for ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j) skal vurderes i forbindelse med større omstillinger. Bestemmelsene i § 3-3 c) 1, 2 og 3 benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

4. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Partene viser til at aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringslovens § 26 andre ledd skal skje i samarbeid med de ansattes representanter.

5. Digital omstilling

Digitalisering og ny teknologi vil være med å løse kommunesektorens utfordringer framover. Dette får betydning for ansattes arbeidssituasjon og inngår i partssamarbeidet og drøftinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

6. Permisjonsbestemmelser, jf. HA del B, § 3-6

Partene er enige om at det som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgte som deltar i tillitsvalgtopplæring i hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

7. Undervisningspersonalet

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i hovedavtalen del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2.

8. Hovedavtaleveilederen og felles digital opplæring

Hovedavtaleveilederen er et godt hjelpemiddel for de lokale partene til å få felles forståelse og god praktisering av sentrale bestemmelser i hovedavtalen.

Partene er enige om at veilederen skal oppdateres og at det skal utvikles felles digital opplæring i hovedavtalen. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe for dette arbeidet. Arbeidet bør starte innen 1.10.2022 og ferdigstilles innen 1.3.2023. Av temaene som skal tas opp er blant annet klima og miljø.