



# PROTOKOLL

Saks.nr. 200700493-3  
Arkivkode: 513

**Dato:** 13, 24 og 30.04.2007  
**Sted:** Kommunenes Hus, Oslo  
**Parter:** KS og Unio  
**Sak:** Tariffrevisjonen pr. 01.05.2007.

Til stede:

**KS :**

Per Kristian Sundnes, Sigbjørn Eikefjord, Hege Mygland, Hege I. Øhrn, Trygve Nøst, Tor Allstrin, Eirik Solberg, Kenneth Erdal, Astrid Næss Kjølholdt, Solfrid Vaage Haukaas.

**Unio :**

Helga Hjetland, Erik Bårdseng, Ingjerd Hovdenakk, Per Aahlin, Bente G. H.Slaatten, Ragnhild Lied, Mimi Bjerkestrand, Birgitte Olafsen, Haldis Holst, Rasmus T. Gjestland, Tom Hetty Olsen, Kirsti Glad, Johs. Bruvik, Per Engbretsen, Rolf Stangeland, Ole Petter Blindheim, Alfred Sørbo.

\*\*\*\*\*

Enkelte deltok ikke på alle møter.

Partene er i forhandlinger blitt enige om å anbefale forslaget til revisjon slik det fremgår av vedlegg til denne protokoll.

Svarfrist settes til 25.05.07, kl. 1200.

KS  
  
.....

Unio  
  
.....

**Vedlegg til protokoll**

**MELLOMOPPGJØRET**

**1. MAI 2007**

**K S**

**KRAV/TILBUD**

**NR. 2**

**30. APRIL 2007 kl. 23.00**

Det vises til KS' krav/tilbud nr. 1, 13. april 2007. KS gir følgende krav/tilbud:

## I FORHANDLINGSGRUNNLAGET

### Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings-sammenslutningene om eventuelle reguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlings-tidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

## II ØKONOMI

### a) Generelle tillegg

Fra 2006 er det avtalt et generelt tillegg på kr. 7 500,- som gis til ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 1. mai 2007.

Det gis ytterligere et generelt tillegg på 1,40 % av den enkeltes grunnlønn.

### b) Endringer i minstelønn for stillinger i HTA kapittel 4

Generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn.

Stillingsgrupper	Minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Kap 4 B					
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	217 100	222 100	236 800	265 800	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	243 200	248 300	257 900	281 000	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	281 500	287 600	295 600	320 400	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	300 900	305 900	312 500	337 300	
Stillinger med krav om mastergrad	322 000	342 800	363 600	380 800	
Kap 4 C					
Lærer	292 300	311 300	319 300	327 300	364 300
Adjunkt	309 300	326 300	336 300	347 300	381 300
Adjunkt (m tilleggssutd)	318 300	340 300	355 300	364 300	395 300
Lektor	328 300	348 300	368 300	386 300	422 300
Lektor (m tilleggssutd )	339 300	361 300	381 300	399 300	441 300

**c) Endringer i minstelønn for unge arbeidstakere**

Yngre enn 16 år      Minstelønn: kr. 173 700

Fra 16 år til 18 år      Minstelønn: kr. 195 400

**III IVERKSETTING**

Alle lønnstillegg og endringer i minstelønn gjøres gjeldende med virkning fra 1. mai 2007.

Generelle tillegg og eventuelt ny minstelønn gis arbeidstakere i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4.

Lønnsendringene iverksettes slik:

Det generelle tillegget på kr. 7 500 (avtalt i 2006) gis først.  
Det gis ytterligere et tillegg på 1,40 %. Det prosentvise lønnstillegget beregnes av grunnlønnen (inklusive kr. 7 500). Juster eventuelt ny lønn opp til minstelønn.

**IV BÆRUM OG LØRENSKOG**

Resultatet tilpasses Bærum og Lørenskog kommuner.

**Stillingskode 7712 Stillinger med krav om mastergrad**

Etter mellomoppgjørets avslutning vil KS innkalle til drøftingsmøte for avklaringer i henhold til pkt. IV, litra m) fra riksmeklingsmannens møtebok.

**FoU-prosjektet "Realkompetansevurdering", jf protokoll fra tariffoppgjøret 2006**

Samfunns- og næringslivsforskning (SNF) er valgt forskningsmiljø for prosjektet som har sitt oppstartmøte 11. mai. Det planlegges å avholde to informasjonsmøter med forhandlingssammenslutningene om prosjektet. SNF skal levere en foreløpig rapport innen 31. mars 2008, i forkant av tariffoppgjøret. Prosjektet skal ferdigstilles senest 31. august 2008.

FoU-prosjektet skal dokumentere hvordan kommunene som arbeidsgivere tilrettelegger for realkompetansevurdering, og utrede mulighetene medarbeiderne har til å formalisere realkompetanse. Videre skal prosjektet anskueliggjøre effekten dette har på sentrale områder på tjenestestedene.

**Hovedproblemstillinger som prosjektet skal besvare er**

- Fører en systematisk tilrettelegging for realkompetansevurdering fra arbeidsgivers side til at flere arbeidstakere benytter seg av mulighetene en slik ordning gir?  
Herunder:
  1. Hvordan *identifiserer* arbeidsgiver aktuelle medarbeidere?
  2. Hvordan *oppmuntres* aktuelle medarbeidere til realkompetansevurdering og opplæring? Hvilke *muligheter*, eventuelt *begrensinger* ligger hos medarbeideren selv, og hvordan kan eventuelt disse overkommes i samarbeid med arbeidsgiver?
  3. Hvordan *tilrettelegger arbeidsgiver* for opplæring/kompetanseutvikling?
  4. Hvordan *tilrettelegger fylkeskommunen* som utdanningsaktør for realkompetansevurdering?
- Hvordan påvirker realkompetansevurdering arbeidsgivers muligheter til å drive aktiv kompetanseutvikling for å møte framtidig arbeidskraftbehov, og å fremstå som en offensiv og god arbeidsgiver?
- Er det sammenheng mellom, og/eller positive effekter av kompetanseutvikling på f.eks arbeidsmiljø, sykefravær, turnover, kvalitetsutvikling?

Prosjektet skal også gi en analyse av aktørenes erfaringer og komme med forslag til utvikling og forbedring av realkompetansearbeidet.

**Kompetanseutvikling, herunder faglig fordypning, ajourhold og veiledning/etter- og videreutdanning i kommunene**

Kompetanseutviklingen gjennomføres gjennom læring på arbeidsplassen, kurs og skolegang.

- Kompetanseutviklingsprosjektet i NAV. KS deltar i utviklingen av programmet.
- Kvalitetsavtalene innen helse- og omsorg og barnevern inkluderer kompetanseutviklingstiltak: KS-prosjektet "Flink med folk i første rekke" er innvilget midler fra Sosial- og helsedirektoratet for 2007. Dette er en del av Kompetanseløftet for helsesektoren i første rekke".
- 2mill. til etisk kompetanseheving innen omsorgstjenestene. Samarbeidsprosjekt mellom KS, HOD, Shdir., Senter for medisinsk etikk. Foreløpig har Sykepleieforbundet, Fagforbundet og YS takket ja til deltakelse. Legeforeningen og FO er også invitert
- Fagkonferanse for helsefagarbeidere, ufagopplærte og omsorgsarbeidere. KS deltar i utviklingsarbeidet.

## Sikkerhets- og vernebestemmelse

Arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 1. januar 2006 innebærer at også øverste leder av virksomheten skal delta på HMS-opplæring. Det er også den nye lovens forutsetning at arbeidsgiver tar initiativ til felles opplæring av ledere og tillitsvalgte. Dette er etter KS sin vurdering en revitalisering av HMS-arbeidet.

- I henhold til aml skal arbeidsgiver, med arbeidstakernes medvirkning, bl.a:
  - foreta en risikovurdering i forhold til hele arbeidsmiljøet, og trusler og vold på arbeidsplassen må inngå i dette.
  - sørge for at hensiktsmessige registrerings- og melderutiner
  - sørge for oppfølging, og evaluering av tiltak, dokumentasjon
- Arbeidsmiljø og forebyggende arbeid blir vektlagt i Kvalitetskommunesatsningen, (jfr. avtale mellom KRD, KD, HOD, KS, LO-K, YS-K, Unio og Akademikerne)
- Vedr. trusler og vold har KS, i samarbeid med bl.a. Arbeidstilsynet og arbeidstakerorganisasjonene, utarbeidet:
  - Trusler og vold på arbeidsplassen (arbeidshefte og veilederhefte)
  - Arbeidsmiljø i hjemmetjenesten – en veileder
  - Psykososialt arbeidsmiljø i barnehage, skole og skolefritidsordning
- Et av innsatsområdene i Arbeidstilsynets bransjeprojekt er sykehjem: KS vil, i likhet med arbeidstakerorganisasjonene, delta dette prosjektets styringsorganer og arbeidsgrupper.
- Rammeavtale om forebygging av trusler og vold blir neste uke inngått på europeisk nivå (CEEP).

## Uønsket deltid

- FoU-prosjekt "Hvordan redusere uønsket deltid - erfaringsinnhenting" startet i vår
- Systematisk innhentet og dokumentert erfaringer og resultater av kommunenes innsats for å redusere uønsket deltid, basert på både kvantitative data (f.eks SSB, PAI) og kvalitative undersøkelser.
  - Hva er status/utvikling i kommunene?
  - Hva er erfaringene/gjør at kommunene lykkes?
- Nye tall for 2006
  - Høyere stillingsprosent for dem som jobber deltid
  - De har økt sin stillingsstørrelse med 2, 2 % fra 2005 til 2006
  - Medfører 2, 000 flere årsverk
- Ble avtalt i sentralt kontaktmøte at KS innkaller partene til møte der det skal gis gjensidig informasjon om arbeidet på området og hvor partene ser nærmere på hvordan samarbeidet kan styrkes.

## Utviklingsarbeid – branntjenesten

Arbeidet vil følges opp – i tråd med partenes forutsetninger nedfelt i pkt. IV, litra f) fra riksmeklingsmannens møtebok.