



A-rundskriv nr.: A/1-2022  
Dokument nr.: 22/00250-1  
Arkivkode: 0  
Dato: 26.01.2022  
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

## Uravstemning - Hovedavtalen 01.01.2022 - 31.12.2023

KS og forhandlingssammenslutningene har gjennom forhandlinger blitt enige om å anbefale forslaget til revidert Hovedavtale for perioden 1.1.2022 – 31.12.2023

### Uravstemningen skjer elektronisk

Alle kommuner, fylkeskommuner samt bedriftene/e-verkene i Samfunnsbedriftene deltar i uravstemningen ved å stemme ja eller nei til det anbefalte forslaget. 27. januar 2022 får alle stemmeberettigede tilsendt lenke til uravstemningen på e-post. E-posten vil bli sendt til postmottak.

KS anmoder alle medlemmer å om å svare på uravstemningen så snart som mulig.  
**Svaret må være avgitt senest fredag 18. februar 2022 kl. 12.00.**

Avstemningsresultatet vil bli meddelt på ks.no og i eget B-rundskriv.

### Anbefaling

KS anbefaler at medlemmene stemmer *ja* til den fremforhandlede hovedavtalen.

### Uravstemningsregler

Reglene for uravstemning i KS tariffområde er fastsatt i Vedtektene for Arbeidsgivervirksomhet i KS § 5 Avstemning, hvor det heter:

1. *Hovedtariffavtale og Hovedavtale skal være gjenstand for uravstemning blant medlemmer som omfattes av avtalene.*
3. *Ved uravstemning anses en tariffavtale som vedtatt når 1/3 av de avgitte stemmer fra medlemmene, og som representerer minst halvparten av arbeidstakerne hos medlemmene som avgis stemmer, svarer JA til det anbefalte forhandlingsforslag. Antall arbeidstakere i fast stilling pr. 1. januar i avstemningsåret legges til grunn.*

Uravstemningen betyr at dersom det nødvendige antall stemmer JA, vil forslaget til Hovedavtalen gjelde fram til 31.12.2023. Dersom det ikke er et nødvendig antall JA-stemmer, vil forslaget som helhet forkastes fra arbeidsgiversiden.

### **Forhandlingsforløp om Hovedavtalen**

Forhandlingene om Hovedavtalen startet 30. november 2021. Forhandlingene var planlagt gjennomført i desember 2021. Grunnet pandemien ble forhandlingene utsatt. Partene ble enige om ny hovedavtale 25.januar 2022. En partssammensatt arbeidsgruppe gjennomgikk ulike problemstillinger i forhandlingsperioden.

### **Nærmere om endringene i Hovedavtalen**

#### ***Hovedavtalen del B***

##### *§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse*

Tilføyelsen av ordet «bærekraftig» er gjort for å få en naturlig kobling til hovedavtalens formål.

##### *§ 3-1 Arbeidsgivers plikter overfor de tillitsvalgte*

Tilføyelsen åpner nå for at små fagforeninger, som ikke fyller vilkåret for å ha hovedtillitsvalgt, innkalles til informasjonsmøter på sentralt nivå i kommunen/-fylkeskommunen. Tilføyelsen vurderes som en stadfesting av praksis basert på råd i Hovedavtaleveilederen s. 6, hvor det følgende blant annet gis som råd; «For berørte organisasjoner som ikke har hovedtillitsvalgt kan det være hensiktsmessig at også disse inkluderes i de regelmessige informasjonsmøtene.»

##### *§ 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid*

Arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan eller har arbeidstid utenfor ordinær dagarbeidstid, kan være annerledes enn tillitsvalgte som arbeider vanlig kontortid. For bedre å imøtekomme denne gruppen tillitsvalgtes behov for en tilrettelagt arbeidssituasjon skal dette drøftes mellom partene.

Tidligere 4. ledd er videre (redaksjonelt) delt for bedre å synliggjøre kompensasjonsbestemmelsen der arbeidsgiver har innkalt tillitsvalgte til møter og lokale forhandlinger på tillitsvalgtes fritid.

Hege Mygland  
avdelingsdirektør

Karsten K. Langfeldt  
spesialrådgiver

Vedlegg: Endret hovedavtaletekst og forhandlingsprotokoll

## Vedlegg: Endret hovedavtaletekst og forhandlingsprotokoll

### 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 forhandlings sammenslutningene i omstillingsperioden.

Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlings sammenslutningene 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 forhandlings sammenslutning.

### 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.