



168/79

Avtaleperioden 1/5 1978—31/12 1979

Hovedavtale

FOR

**KOMMUNALT/FYLKESKOMMUNALT
ANSATTE ARBEIDSTAKERE**

mellom

Norsk Kommuneforbund

og

Norske Kommuners Sentralforbund

Vi sender med dette ut den nye hovedavtalen.

Den er kommet i stand ut fra vårt ønske om å få en egen avtale om bl.a. tillitsmannsbestemmelser. Den kan med tiden utvikles til å ta med andre bestemmelser som naturlig vil høre hjemme her.

Avtalen har derfor også en annen utløpstid enn Hovedoverenskomsten.

Vi håper at dette nye fremstøt skal bli til nytte for våre medlemmer og tillitsmenn

Med hilsen

NORSK KOMMUNEFORBUND

Torger Oxholm
Torger Oxholm

Reidar Øvre
Reidar Øvre

Felleserklæring

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på de kommunale arbeidsplasser at samarbeidet mellom kommunens representanter og de valgte tillitsmenn foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsmennene settes i stand til på en effektiv måte å ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i de sentrale avtaler. Videre er partene enige om at dette best kan oppnås ved en utbygging av den lokale tillitsmannsordning. Organisasjonene legger i denne forbindelse vekt på at eventuelle problemer som måtte oppstå, best kan løses av tillitsmannen på arbeidsplassen. En ser det derfor som en vesentlig fremtidig oppgave å legge forholdene til rette for en styrking av den lokale tillitsmannsordning.

§ 1

Valg av tillitsmenn

Tillitsmenn velges av og blant de organiserte arbeidstakere i kommunen for 2 år om gangen. Tillitsmennene skal fortrinnsvis velges blant de ansatte som har arbeidet i kommunen de siste to år. Som tillitsmenn kan velges heltidsansatte og deltidsansatte med minst 15 timers tjeneste pr. uke. Melding om valget sendes kommunen snarest av den lokale fagforening.

Dersom en tillitsmann slutter i kommunen, opphører han å fungere som tillitsmann.

§ 2

Tillitsmennenes og kommunens gjensidige rettigheter og plikter

Tillitsmennene anerkjennes som representanter og talsmenn for vedkommende organisasjoners arbeidstakere. Tillitsmennene har i likhet med administrasjonen, rett og plikt til å gjøre sitt beste til å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass.

Tillitsmennene har rett til å ta opp og søke ordnet i minnelighet klagemål — herunder lønns- og arbeidsspørsmål innenfor gjeldende overenskomst — som den enkelte måtte ha ovenfor administrasjonen. Videre har de krav på å få beskjed om med hvem klagemålet skal tas opp.

På samme måte har administrasjonen rett til også gjennom tillitsmennene å ta opp klagemål overfor den enkelte arbeidstaker.

Tillitsmennene og kommunens representanter skal påse at de plikter som påhviler partene etter lover, tariffavtaler og reglement blir fulgt. Det er uforenlig med disse plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

Tillitsmennene skal hvis de finner det nødvendig ha rett til å legge frem saker for tillitsmannsutvalget og sine kolleger, før de tar standpunkt i konkrete saker. Administrasjonen skal sørge for å underrette tillitsmennene om nyansettelser og gi nytilsatte arbeidstakere orientering om hvem som er valgte tillitsmenn i kommunen.

§ 3

Utøvelse av tillitsmannsvervet

I den utstrekning det er påkrevet får tillitsmennene den nødvendige fritid i arbeidstiden til å ivareta sine oppgaver på en tilfredsstillende måte. Oppgaver av denne art skal avvikles slik at de volder minst mulig ulemper for arbeidets gang. Fraværet skal såvidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Partene er enige om at det på lokalt plan kan tas opp drøftelser om hel- eller delvis permisjon for tillitsmannen i kommuner hvor tillitsmannsvervet p.g.a. kommunens størrelse/utstrekning og tekniske karakter (etatens oppbygning og medlemsstokkens sammensetning m.v.), tariffavtalens lønnsform e.l. er særlig krevende. Partene er enige om at det ikke vil bli aktuelt med hel permisjon for tillitsmenn som dekker færre enn 500 medlemmer hos samme arbeidsgiver, med mindre det er andre helt spesielle forhold til stede i vedkommende kommune som gjør tillitsmannsfunksjonen særlig krevende. Partene er videre enige om at tillitsmenn som dekker mer enn 500 medlemmer ikke uten videre er ment å gis rett til hel permisjon.

Dersom partene er enige, kan det som en unntaksordning etableres en ordning med felles tillitsmann for flere kommuner/institusjoner/elverk e.l.. I slike tilfelle bør tillitsmannen så langt det er praktisk mulig, dekke samtlige berørte kommuner/institusjoner/elverk e.l. i det naturlige geografisk avgrensede område.

Det kan også opptas drøftelser om nødvendig kontorplass for tillitsmannen. Når det gjelder tillitsmann på heldag er partene enige om at kommunen stiller nødvendig kontor til rådighet for tillitsmannen.

§ 4

Tillitsmennenes rett til lønn m.v. i forbindelse med tillitsmannsvervet

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsmann og under forhandlinger og drøftelser med administrasjonen beholder tillitsmannen sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville ha fått om vedkommende hadde vært i arbeid.

De arbeidstakere som er gitt hel permisjon for å fungere som tillitsmenn, jfr. § 3, avlønnes etter ltr. 17 uten tilståelse av eventuelle tillegg (faste som variable).

Tillitsmann som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansiennitet etter de vanlige regler.

Tillitsmann som etter endt oppdrag går tilbake til den etat han har permisjon fra skal, så fremt det er mulig, gå tilbake til den stilling han hadde før permisjonen. Ved eventuell skifting av stilling skal det under ingen omstendigheter tilbys

lavere stilling enn den permisjonen er gitt ifra og/eller tas hensyn til rimelig avansment som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt for å overta tillitsverv. Under permisjon for overtakelse av tillitsverv, beholder vedkommende kommuneansatt sitt medlemsskap i pensjonsordningen.

§ 5

Tillitsmannsutvalg

Blant de organiserte arbeidstakere skal det velges et tillitsmannsutvalg med representasjon innenfor de forskjellige grupper. Melding om valgene tilstiles kommunen.

Kommunens administrasjon har plikt til å orientere utvalget om ledige og nyopprettede stillinger.

Utvalget har rett til å uttale seg om tilsetninger, overflyttinger, opprykkinger og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.

Såfremt utvalget ønsker det, kan det som fast ordning få tilsendt interne søkerlister og hvis ønskelig etter anmodning få innsyn i saksdokumentene. Utvalgets møter holdes som hovedregel utenfor ordinær arbeidstid.

Utvalget har videre rett til å kreve konferanser i spørsmål om avskjed, oppsigelse eller disiplinærstraff overfor arbeidstakerne og en viser i den forbindelse til Arbeidsmiljølovens §§ 61 og 66.

Utvalget skal ikke behandle lønns- og tariffspørsmål.

§ 6

Tillitsmannens oppsigelsesvern

Oppsigelse eller avskjed av tillitsmann kan ikke skje uten saklig grunn og følger forøvrig bestemmelsen i Arbeidsmiljøloven.

Skyldes oppsigelsen arbeidsmangel, skal varslet til disse arbeidstakerne være det samme som for de øvrige arbeidstakere. Ved oppsigelse p.g.a. arbeidsmangel, må det dog forut foruten til ansiennitet og andre grunner som det finnes rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling disse arbeidstakere har i bedriften.

§ 7

Twist om tariffavtalens forståelse

Twist mellom partene (kommunen og vedkommende forbund) om overenskomstens (tariffavtalens) gyldighet, forståelse eller om krav som grunner seg på overenskomsten, må ikke søkes løst ved arbeidsstans, men skal søkes løst ved forhandling mellom partene lokalt. Forhandlingsmøte skal holdes såvidt mulig innen 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

Blir en ikke enig ved forhandlinger etter foranstående ledd, kan vedkommende tariffavtales parter og Norske Kommuners Sentralforbund bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet, etter at en ansvarlig representant for hver av organisasjonene er tilkalt. Forhandlingsmøte skal holdes såvidt mulig innen 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

Vedrører tvisten bestemmelser som gjelder tilsvarende for flere kommuner, skal tvisten søkes løst med bindende virkning for de tvistende parter ved forhandling mellom Norske Kommuners Sentralforbund og vedkommende forbund.

Oppnås ikke enighet, kan tvisten for hver av partene bringes inn for Arbeidsretten. Partene kan også bli enige om å la tvisten avgjøres ved voldgift. Denne skal bestå av 3 medlemmer, hvorav partene velger en hver og i fellesskap en oppmann. Oppnås ikke enighet om oppmann, oppnevnes denne av riksmeklingsmannen.

Protokolltilførsel:

Gjelder tvisten en bestemmelse som omtalt i 3. ledd skal tvisten i henhold til lov om Arbeidstvister § 7, pkt. 5, søkes brakt direkte inn for Arbeidsretten.

§ 8

Om permittering i forbindelse med konflikt

Permittering kan foretas når konflikt som omfatter en del av kommunens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Slik permittering skal gis med minst 14 dagers varsel, regnet fra arbeidstidens slutt den dag varsel gis. Fristen gjelder dog ikke ved permittering som skyldes tariffstridig og ulovlig konflikt i kommunen, eller konflikt som organisasjonene ikke har gitt samtykke til. Kommunen plikter dog også i disse tilfelle å gi det varsel som er mulig. Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom kommunen og organisasjonen og protokoll oppsettes.

Varsel om permittering skal så langt råd er, angi hvilke arbeidstakere eller grupper av arbeidstakere som vil bli berørt.

Arbeidstaker som er permittert etter disse bestemmelser, er fortsatt knyttet til kommunen og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt etter gjeldende bestemmelser. For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemte oppdrag, er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

§ 9

Kollektiv plassoppsigelse

Partene i tariffavtalen har ved plassoppsigelse i forbindelse med varsel om arbeidsoppsigelse rett til å anvende kollektiv oppsigelsesvarsel. Slikt varsel kan rettes til Norske Kommuners Sentralforbund. Likeledes kan hovedorganisasjonene avtale kortere oppsigelsesfrist enn fastsatt i de individuelle arbeidsavtaler.

§ 10

For kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter organisasjonene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke 3. manns interesser skal skades på en utilbørlig måte. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal organisasjonene bringe saken

inn for sine respektive forbund som med bindende virkning for forbundets medlemmer fastsetter om, og i tilfelle hvilke stillinger eller grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

Med stillinger holdt utenfor, som nevnt, plikter motparten i relasjon til disse å svare sine forpliktelser på regulær måte.

§ 11

Utlønningsform/fagforeningskontingent

Partene er enige om at den enkelte kommune/foretak kan innføre ordninger med utlønning over bank (lønssjekk, postgiro e.l.). De nærmere detaljer vedrørende utforming av slike ordninger forutsettes drøftet med de stedlige fagforeninger.

Videre er det enighet om at ved eventuell overgang til utlønning over EDB, skal oppgjørsterminene for variable tillegg følge den ordinære lønn, slik at utbetaling av disse variable tillegg finner sted samtidig med den ordinære lønnen i den etterfølgende måned. Dette er ikke til hinder for at det i en overgangsperiode kan avtales ordninger med stipulerte, faste forskudd som utbetales til samme tid som eventuelt forskudd på den ordinære lønn.

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

§ 12

Tvist om forståelsen av denne avtale kan av begge parter bringes inn for Arbeidsretten.

§ 13

Varighet

Denne avtale trer i kraft 1. mai 1978 og gjelder til 31. desember 1979 og videre 1 år om gangen, dersom den ikke skriftlig sies opp av en av partene med minst 3 måneders varsel.

Partene i tariffavtalen har ved plassoppsett i forbindelse med varsel om arbeidsoppsett rett til å anvende kollektiv oppsigelsesvarsel. Slik varsel kan rettes til Norske Kommuners Sentralforbund. Likeledes kan hovedorganisasjonene avtale kortere oppsigelsesfrist enn fastsett i de individuelle arbeidsavtaler.

Utsagningsforbudsorganisasjonen

Protokolltilførsel:

Arbeidsstaker som er permittert etter disse bestemmelsene, er fortsatt knyttet til kommunen og har rett og plikt til å bringe i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdene er formelt oppgitt gjennom vedtak i kommunestyret. For arbeidsstaker som er permittert etter disse bestemmelsene, er det viktig å være klar på at de ikke har rett til å bringe i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdene er formelt oppgitt gjennom vedtak i kommunestyret. For arbeidsstaker som er permittert etter disse bestemmelsene, er det viktig å være klar på at de ikke har rett til å bringe i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdene er formelt oppgitt gjennom vedtak i kommunestyret.

Arbeidsstaker som er permittert etter disse bestemmelsene, er fortsatt knyttet til kommunen og har rett og plikt til å bringe i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdene er formelt oppgitt gjennom vedtak i kommunestyret. For arbeidsstaker som er permittert etter disse bestemmelsene, er det viktig å være klar på at de ikke har rett til å bringe i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdene er formelt oppgitt gjennom vedtak i kommunestyret.

Kollektiv oppsigelse

Partene i tariffavtalen har ved plassoppsett i forbindelse med varsel om arbeidsoppsett rett til å anvende kollektiv oppsigelsesvarsel. Slik varsel kan rettes til Norske Kommuners Sentralforbund. Likeledes kan hovedorganisasjonene avtale kortere oppsigelsesfrist enn fastsett i de individuelle arbeidsavtaler.

For kampmidler nytt i forbindelse med interessekonflikter, forplikter organisasjonene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendige for at ikke i minste interesse skal skades på en utvilsomt måte. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal organisasjonene bringe saken