



**NORSK
KOMMUNEFORBUND**

Hovedavtale

FOR

**KOMMUNALT/FYLKESKOMMUNALT
ANSATTE ARBEIDSTAKERE**

mellom

Norsk Kommuneforbund

og

Norske Kommuners Sentralforbund

Avtaleperioden 1.1 1980—31.12 1981

Felleserklæring

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på de kommunale arbeidsplasser at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at de tillitsvalgte 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 de tillitsvalgte på arbeidsplassen. En ser det derfor som en vesentlig fremtidig oppgave å legge forholdene til rette for en styrking av den lokale tillitsmannsordning.

§ 1

Definisjoner

1. Virksomhet: - kommune, fylkeskommune, interkommunalt foretak.
2. Arbeidsområde: - etat, institusjon, avdeling.
3. Tillitsvalgt: - Den som er valgt av en organisasjons medlemmer innenfor arbeidsområdet til å representere disse medlemmers interesser overfor virksomheten, herunder også studietillitsvalgt.

§ 2

Valg av tillitsvalgt

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

Dersom en tillitsvalgt slutter i virksomheten, opphører vedkommende å fungere som tillitsvalgt.

§ 3

De tillitsvalgtes og virksomhetens gjensidige rettigheter og plikter

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter og talsmenn for vedkommende organisasjoners arbeidstakere. De tillitsvalgte 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.

De tillitsvalgte har rett til å ta opp og søke ordnet i minnelighet klage-mål - herunder lønns- og arbeidsspørsmål innenfor gjeldende overens-komst - som den enkelte måtte ha overfor 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 de tillits-valgte å ta opp klagemål overfor den enkelte arbeidstaker.

De tillitsvalgte og administrasjonens 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.

Arbeidsgiveren skal orientere de tillitsvalgte på et tidligst mulig tids-punkt om den virkning som forestående endringer i virksomheten vil få for de ansatte (jfr. Arbeidsmiljøloven). Dette gjelder bl.a. i følgende situasjoner:

1. Driftsendringer som vil medføre endringer i sysselsetting og arbeids-forhold.
2. Ved overflytting av arbeidstakere til annet arbeid eller arbeidssted.
3. Ved utarbeiding av reglement/instruks eller tillegg til eller endring i dette.

De tillitsvalgte 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 de tillitsvalgte om ny-ansettelser og gi nytilsatte arbeidstakere orientering om hvem som er tillitsvalgt i virksomheten.

§ 4

Utøvelse av tillitsmannsvervet

De tillitsvalgte får den nødvendige fritid i arbeidstiden til å ivareta sine oppgaver på en tilfredsstillende måte.

De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de ulike arbeidsplasser i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet som tillitsvalgt.

Arbeidsgiveren har ansvaret for at det ikke legges hindringer i veien for de tillitsvalgtes rett til å kunne utføre sitt tillitsverv. Oppgaver av denne art skal avvikles slik at de volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fraværet skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste over-ordnede.

Partene er enige om at det på lokalt plan skal tas opp drøftelser om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt innenfor virksomheten, hvor tillits-vervet p.g.a. virksomhetens størrelse/ utstrekning og tekniske karakter

(etatens oppbygning og medlemsstokkens sammensetning m.v.), tariff-avtalens lønnsform e.l. er særlig krevende.

Partene er enige om at med unntak fra helt spesielle tilfeller vil det bare bli aktuelt å gi tillitsvalgt hel permisjon når organisasjonen dekker mer enn:

1. 500 medlemmer innen virksomheten.
2. 400 medlemmer innen virksomheten og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 yrkesgrupper.

Partene er videre enige om at tillitsvalgte som dekker mer enn 500/400 medlemmer ikke uten videre er ment å gis rett til hel permisjon.

Dersom partene er enige, kan det etableres en særordning med felles til-litsvalgt for flere kommuner/institusjoner/elverk e.l.. I slike tilfeller bør den tillitsvalgte 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 den til-litsvalgte. Når det gjelder tillitsvalgt på heldag er partene enige om at virksomheten stiller nødvendig kontor til rådighet for den tillitsvalgte.

§ 5

Tillitsvalgtes rett til lønn m.v. i forbindelse med tillitsvervet

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhand-linger og drøftelser med administrasjonen beholder den tillitsvalgte 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 tillitsvalgt, jfr. § 4, avlønnes etter ltr. 17 uten tilståelse av eventuelle tillegg (faste som variable).

Den tillitsvalgte skal dog ikke lønnes under det han ville hatt i sin opp-rinnelige stilling (eksklusiv eventuelle variable tillegg).

Protokolltilførsel:

Partene drøfter nærmere hva som i denne forbindelse er å anse som faste og variable tillegg.

I den utstrekning en tillitsvalgt får delvis permisjon etter § 4, beholder vedkommende likevel den lønn vedkommende har (inklusive faste og variable tillegg).

Tillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønns-ansiennitet etter de vanlige regler.

Tillitsvalgt som etter endt oppdrag går tilbake til den etat vedkommende har permisjon fra skal, så fremt det er mulig, gå tilbake til den stilling vedkommende hadde før permisjonen. Ved eventuell skifting av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt ifra og/eller tas hensyn til rimelig avansement 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.

Tillitsvalgt skal behandles på lik linje med andre søkere til ledige stillinger innenfor virksomheten selv om de ikke kan tiltre stillingen før på et senere tidspunkt.

Hvor det i stor kommune eller i fylkeskommune er stor spredning av institusjoner og dette gjør en omfattende reisevirksomhet påkrevet for den tillitsvalgte, kan det lokalt avtales at slike reiser helt eller delvis og innenfor en fastsatt ramme skal dekkes etter satsene i kommunenes reiseregulativ.

§ 6

Tillitsmannsutvalg

Blant de organiserte arbeidstakere innenfor den enkelte fagforening/organisasjon skal det velges tillitsmannsutvalg med representasjon innenfor de forskjellige grupper. Melding om valgene tilstiles virksomheten.

Virksomhetens 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 en fast ordning få tilsendt søkerlister og hvis ønskelig etter anmodning få samme rett til innsyn i saksdokumentene som en part har etter Forvaltningsloven.

Utvalgets møter holdes som hovedregel utenfor ordinær arbeidstid.

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

Under fremmøte for å avgi forklaring i forbindelse med disiplinærsak, har en arbeidstaker rett til å la seg bistå av en representant for sin arbeidstakerorganisasjon.

Under reise for å avgi slik forklaring, får arbeidstakeren beholde sin lønn, og skal dessuten ha dekket nødvendige reiseutgifter.

Utvalget skal ikke behandle lønns- og tariffspørsmål.

§ 7

Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt 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 i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det finnes rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling disse arbeidstakere har i virksomheten.

§ 8

Twist om tariffavtalens forståelse

Twist mellom partene (virksomheten 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 Norsk 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 bragt direkte inn for Arbeidsretten.

§ 9**Om permittering**

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

1. Når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
2. Når det er inntruffet slike forutsette hendinger som er nevnt i Arbeidsmiljølovens §59, nr. 1.

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 virksomheten, eller konflikt som organisasjonene ikke har gitt samtykke til. Virksomheten plikter dog også i disse tilfelle å gi det varsel som er mulig. Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom virksomheten 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 virksomheten 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.

§ 10**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.

§ 11

Før 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.

§ 12**Utlønningsform/fagforeningskontingent**

Partene er enige om at den enkelte virksomhet 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.

§ 13

Twist om forståelsen av denne avtale kan av begge parter bringes inn for arbeidsretten.

§ 14

I den utstrekning eksisterende ordninger og bestemmelser er bedre, beholdes disse.

§ 15**Varighet**

Denne avtale trer i kraft 1. januar 1980 og gjelder til 31. desember 1981 og videre 1 år om gangen, dersom den ikke skriftlig sies opp av en av partene med minst 3 måneders varsel.

Avs.: Norsk Kommuneforbund
Roald Amundsens gate 6
OSLO 1