

1. februar 2002
31. desember 2005

Hoved- avtalen

mellom
Fagforbundet/
Landsorganisasjonen i Norge
og
Kommunenes Sentralforbund



FAGFORBUNDET

Fagforbundet

Forord

Hovedavtalen er et dokument som gjelder for perioden 01.02.2002 - 31.12.2005. Den er gjort underlagt både i utarbeidelse og i innholdet. Den er utarbeidet av Fagforbundet og Kommuneforbundet AS. Avtalen er inndelt i tre deler:

Del A

Del B

Del C

Hovedavtalen

01.02.2002-31.12.2005

Av avdelingen i avtalen for vedtatt av Fagforbundet og Kommuneforbundet AS på Del B §§ 1-4-2, 4-2, 4 og 5.

Det er pålagt avtalepartene at det skal foretas en kommunal oppfølging og oppfølging av faktorene og tilhørende med disse på faktorene av Hovedavtalen utarbeidet av Fagforbundet og Kommuneforbundet AS på Del B, § 1.

Vi har våre uttalelser i forbindelse med Hovedavtalen og i forbindelse med detaljene av innhold og andre opplysninger.

Med pålegg

Fagforbundet

Jør. H. H. H. H.

Kommuneforbundet

© 2002 Kommuneforlaget AS, Oslo

3. opplag 2004

Sats: Kommuneforlaget AS

Trykk og innbinding: AIT Otta AS, 2004

ISBN 82-446-0720-3

Forord

Hovedavtalen er reforhandlet og gjelder for perioden 01.02. 2002 – 31.12. 2005.

Det er gjort endringer både i avtalens oppbygging og innhold.

Avtalen er inndelt i tre deler:

- Del A regulerer forhandlingsordningen.
- Del B gjelder kommuner/fylkeskommuner, herunder kommunale- og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 11.
- Del C gjelder andre selvstendige rettssubjekter med eget medlemskap i KS og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 11.

Av endringer i avtalens innhold gjør vi spesielt oppmerksom på Del B §§ 1-4-2, 3-2, 4 og 5.

Det er partenes intensjoner at det skal foregå en kontinuerlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte med sikte på felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner, jf. protokolltilførsel til Del B, § 1.

Vi ber våre tillitsvalgte ta vare på Hovedavtalen og ta denne med ved deltakelse på kurs og andre opplæringstiltak.

Med hilsen

Fagforbundet

Jan Davidsen (s)

Innhold

Del A Forhandlingsordningen

§ 1	Partsforhold og definisjoner	7
§ 2	Virkeområde	8
§ 3	Varighet	8
§ 4	Forhandlingsrett/-plikt	8
§ 5	Interessetvister og sympatiaksjoner	11
§ 6	Tvisteløsning	12
§ 7	Rettstvister	14
§ 8	Særskilte bestemmelser for energiverk	15

Del B Kommuner og fylkeskommuner herunder kommunale- og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 11

§ 1	Formål, samarbeid og medbestemmelse	16
§ 2	Definisjoner	18
§ 3	Tillitsvalgte og kommunen/fylkeskommunens gjensidige rettigheter og plikter	19
§ 4	Partssammensatte utvalg – administrasjonsutvalg	23
§ 5	Særskilt for kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 11	24
§ 6	Arbeidsmiljøutvalg	24
§ 7	Kompetanseutvikling	24
§ 8	Likestilling	26
§ 9	Permittering	27
§ 10	Utlønningsform og fagforeningskontingent	27

Del C Andre selvstendige rettssubjekter med eget medlemskap i KS og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 11

§ 1	Samarbeid og medbestemmelse	29
§ 2	Definisjoner	30
§ 3	Tillitsvalgte og bedriftens rettigheter og plikter	31
§ 4	Konsernbestemmelser	35
§ 5	Arbeidsmiljøutvalg	36
§ 6	Kompetanseutvikling	37
§ 7	Erklæring om anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift	38
§ 8	Likestilling	38
§ 9	Permittering	39
§ 10	Utlønningsform og fagforeningskontingent	40

Del A

Forhandlingsordningen

§ 1 Partsforhold og definisjoner

§ 1-1 Hovedavtalen

Denne hovedavtale gjelder mellom Kommunenes Sentralforbund (KS) og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes Hovedtariffavtale mellom partene.

§ 1-2 Hovedtariffavtaler

Hovedtariffavtale gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

§ 1-3 Sentrale særavtaler

Sentrale generelle og forbundsvisse særavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Forhandlinger om slike avtaler skjer uavhengig av forhandlinger om denne avtale og Hovedtariffavtalen.

§ 1-4 Lokale særavtaler

Lokale særavtaler gjelder mellom kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

§ 1-5 Forhandlingssammenslutninger

Med en forhandlingssammenslutning forstås en sammenslutning av organisasjoner på arbeidstakersiden som er bundet av medlemskap og vedtekter og/eller forpliktende samarbeidsavtale.

Følgende sammenslutninger har status som forhandlingssammenslutning:

- Landsorganisasjonens forhandlingssammenslutning i den kommunale sektor – LOK
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – kommune – YS-K
- Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon – UHO
- Akademikerne kommune

Nye forhandlingssammenslutninger må representere minst 3 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 20.000 medlemmer i KS' tariffområde, eller re-

presentere minst 2 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 40.000 medlemmer i KS' tariffområde.

En forhandlingssammenslutning må godkjennes av KS før rettigheter foreligger etter denne avtale.

§ 2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av de hovedtariffavtaler som er eller blir opprettet. Hovedavtalen består av tre deler:

Del A regulerer forhandlingsordningen.

Del B gjelder kommuner/fylkeskommuner, herunder kommunale- og fylkeskommunale foretak, jf kommuneloven kap. 11.

Del C gjelder andre selvstendige rettssubjekter med eget medlemskap i KS og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 11.

§ 3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.02.2002 til 31.12.2005.

§ 4 Forhandlingsrett/-plikt

Partene har gjensidig rett og plikt til å forhandle om opprettelse og fornyelse eller reguleringer i avtaler som nevnt under § 1-1 til § 1-4.

§ 4-1 Forhandlinger om Hovedavtalen

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtale til ikke å slutføre forhandlinger om hovedavtale med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

§ 4-2 Forhandlinger om hovedtariffavtaler

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtale til ikke å slutføre forhandlinger om hovedtariffavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

§ 4-3 Forhandlinger om sentrale særavtaler

- Forhandlinger om sentrale generelle særavtaler skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.
- Forhandlinger om sentrale forbundsvisse særavtaler skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Ved forhandlinger om sentrale generelle særavtaler representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

KS er forpliktet av denne avtale til ikke å slutføre forhandlinger om sentrale generelle særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene og en eventuell nemnd har truffet sin avgjørelse.

Sentral særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Sentral særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

§ 4-4 Plikter og fullmakter ved interesseløst

Ved sentrale forhandlinger, megling og/eller nemndsbehandling representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

Ved avslutning av forhandlinger eller megling skal forhandlingssammenslutningens delegasjon på vegne av alle de arbeidstakerorganisasjoner som er bundet av medlemskap eller samarbeidsavtale med sammenslutningen, enten anbefale eller forkaste tilbud. Den enkelte arbeidstakerorganisasjon forpliktes av forhandlingssammenslutningen mht. krav og anbefalt forhandlings- eller meklingsforslag inntil svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager. Deretter representeres den enkelte arbeidstakerorganisasjon ikke av forhandlingssammenslutningen.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av forhandlingsforslag skal forhandlingssammenslutningen varsle kollektiv plassoppsigelse og ta ansvar for megling.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av meglingsforslag skal forhandlingssammenslutningen tilsvarende ta ansvaret for eventuell plassfratredelse.

Ved forhandlingssammenslutningens anbefaling av forhandlings-/meglingsforslag kan ikke den enkelte medlemsorganisasjon/organisasjon med forpliktende samarbeidsavtale iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager.

Organisasjoner som ikke er tilknyttet en forhandlingssammenslutning kan ikke iverksette arbeidskamp før forhandlingssammenslutningenes/KS'endelige svar foreligger.

§ 4-5 Forhandlinger om lokale særavtaler

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan de føre forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenslutningens lokale ledd har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av lokal særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom forhandlingssammenslutningsmodellen benyttes fullt ut er den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift forpliktet av denne avtale til ikke å slutføre forhandlinger om lokale særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningen.

Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.

Lokal særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Lokal særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

§ 4-6 Lokale forsøksordninger

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd.

Det kan inngås forsøksordninger lokalt som avviker fra sentral tariffavtale der alle de berørte parter er enige om dette. Slike forsøksordninger inngås i form av lokal særavtale. Særavtalen faller bort ved særavtaleperiodens utløp, med mindre partene blir enige om ny avtale innen utløpstidspunktet.

De sentrale parter skal informeres om inngåtte lokale forsøksordninger.

§ 5 Interessetvister og sympatiaksjoner

§ 5-1 Interessetvister

§ 5-1-1 Konflikter – kollektiv oppsigelse, arbeid under streik

- a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende Hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene.
Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistlovens § 28.
Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.
- b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 36.
Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist.
- c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal presenteres den lokale arbeidsgiver/forhandlingssammenslutningens lokale ledd minst fire dager før plassfratredelsen.

Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter.

§ 5-1-2 Arbeidstakere som unntas fra streik

- a) Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter partene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte.
- b) Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive arbeidstakerorganisasjoner, som med bindende virk-

ning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

§ 5-1-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsetningsvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

§ 5-1-4 Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse

Før ny lønn utbetales, skal arbeidsgiveren og tillitsvalgte drøfte og avklare hvilke arbeidstakere som skal utbetales ny lønn i forhold til aktuelle virkningstidspunkt(er). Formålet med slike drøftinger er å sikre at det til enhver tid utbetales riktig lønn.

§ 5-2 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller forhandlings-sammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon, skal være som bestemt i § 5-1.

§ 6 Tvisteløsning

§ 6-1 Sentral nemnd

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen en uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid.

Ved behandling av sentrale generelle særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS
- 1 representant fra angjeldende forhandlingssammenslutning

Ved behandling av sentrale forbundsvisе særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

§ 6-2 Lokal nemnd

Når forhandlinger om lokal særavtale (§ 1-4) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom en av de sentrale parter godkjenner bruk av nemnd, kan hver av de lokale parter bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra arbeidsgiver
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmeklingsmannen.

Bestemmelsene under dette punkt gjelder også alle tvister etter Hovedtariffavtalen kapittel 4 pkt. 4.3.2.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonens eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd kan i avtaleperioden inngå forsøksordning hvor voldgiftsformen pendelvoldgift etablert som en lokal voldgiftsnemnd innføres som en alternativ tvisteløsningsmodell.

§ 6-3 Hovedtariffavtalen kap. 4 pkt. 4.3.1 – Anke

Ved lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalen kap. 4, pkt. 4.3.1 gjelder følgende bestemmelser:

Såfremt det ikke oppnås enighet under forhandlingene om lønnplasseringene lokalt, kan vedkommende forhandlingsberettigede organisasjon sentralt bringe tvisten inn for et sentralt ankeutvalg, som treffer avgjørelse med bindende virkning.

Det sentrale ankeutvalg består av tre medlemmer sammensatt slik:

- 1 leder oppnevnt av Riksmeklingsmannen
- 1 representant fra forhandlingssammenslutningen
- 1 representant fra Kommunenes Sentralforbund

Det sentrale ankeutvalget trer sammen en gang i året.

§ 7 Rettstvister

§ 7-1 Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal søkes løst ved lokale forhandlinger.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at en av partene skriftlig har framsatt krav om det. Forhandlingsmøtet skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oppnås det ikke enighet etter foranstående punkt, kan forhandlingene fortsette lokalt med bistand fra KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning dersom de sentrale tariffparter blir enige om det. Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 7-2 Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter foranstående punkt, bringes tvisten inn for KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale.

Inngås lokal særavtale etter § 4-6 og eventuell uenighet ikke løses ved lokale forhandlinger, løses tvisten ved bruk av lokal nemnd, jf. § 6-2.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at det er framsatt skriftlig krav om det. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Før en tvist bringes inn for arbeidsretten, bør det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 18 nr. 2.

§ 8 Særskilte bestemmelser for energiverk

Forhandlinger om Hovedtariffavtalen for energiverk skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Ved avslutning av forhandlinger eller meglings skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon enten anbefale eller forkaste forslaget.

Lokale forhandlinger og behandling av lokale tvister skjer etter bestemmelsene i Hovedtariffavtalen for energiverk.

Del B

Kommuner og fylkeskommuner

herunder kommunale- og fylkeskommunale foretak,
jf. kommuneloven kap. 11

§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

§ 1-1 Formål

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

Målet er gjennom utvikling av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Partene er enige om at godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Evnen til åpen dialog og vilje fra begge parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.

§ 1-2 Samarbeid

Kommunesektoren er i stadig endring. Innbyggere og brukere har økende forventninger til tjenestene. Det gjelder så vel omfang som kvalitet og tilgjengelighet, og stiller arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner overfor nye utfordringer med hensyn til samarbeid. Innenfor rammen av vedtatte økonomiske og politiske mål vil et godt samarbeid være av avgjørende betydning for utvikling av tjenestene. Partene er enige om at det er viktig for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom kommunen/fylkeskommunen og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen/fylkeskommunen og på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forhold

dene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale.

Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunenes/fylkeskommunens organisering.

§ 1-3 Former for medbestemmelse

Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte og andre utvalg og gjennom ordningen med tillitsvalgte.

Partene bør også være representert i ad hoc-utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål.

§ 1-4 Omstilling og utvikling

Målsettingen med omstillingsarbeid er å gi innbyggerne best mulig service ved å oppnå høyest mulig kvalitet og forbedret faglig standard på tjenestene ved riktig bruk av økonomiske, menneskelige og politiske ressurser.

Det er partenes forutsetning at omstillingsarbeid skal medvirke til å gjøre offentlig virksomhet konkurransedyktig så vel faglig som økonomisk. Dette stiller krav til ledere på alle nivå om et særlig ansvar og til medarbeiderne om å ta et medansvar for utvikling av virksomheten.

§ 1-4-1 Omorganisering

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- omorganisering/omlegging av driften,
- rasjonalisering/driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser
- informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hoc-grupper, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/oppsigelse, prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang (som f.eks bruk av AFP, utdanningspermisjon/stipend, etterlønsordning).

§ 1-4-2 Konkurransetsetting

- a) Arbeidstakerorganisasjonene eller forhandlingssammenslutningene skal være representert i administrative ad hoc-grupper som utreder mulig konkurransetsetting.
- b) Før vedtak om å konkurranseutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttende organ.

Protokolltilførsel vedrørende Del B, § 1

Partene skal sammen og hver for seg sørge for en kontinuerlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner.

Det skal gjennomføres årlige opplærings-/erfaringsdiskusjoner om Hovedavtalen i den enkelte virksomhet i felleskap og hvor den øverste arbeidsgiverrepresentant også deltar.

På møtet skal det blant annet drøftes erfaringer knyttet til samarbeidet mellom de tillitsvalgte og virksomheten om den praktiske tilretteleggingen av dette arbeidet, jf. blant annet HA del B § 3-4.

§ 2 Definisjoner**§ 2-1 Arbeidsgiver**

Kommunestyret, fylkestinget, styret eller den som er delegert slik myndighet.

Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet i samsvar med gitte fullmakter.

§ 2-2 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av denne avtalen.

§ 2-3 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen/fylkeskommunen, jf. § 3-1.

§ 2-4 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen som er valgt/utpekt av en forhandlingssammenslutning, for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tiligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale.

§ 2-5 Forhandlingssammenslutningsutvalg

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte i forhandlingssammenslutningen.

§ 2-6 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

§ 3 Tillitsvalgtes og kommunen/fylkeskommunens gjensidige rettigheter og plikter**§ 3-1 Tillitsvalgtstruktur**

- Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke en hovedtillitsvalgt i hver kommune/fylkeskommune.
- Ut over ordningen etter a) har de enkelte arbeidstakerorganisasjonene rett til tillitsvalgte i forhold til kommunen/fylkeskommunens organisasjonsstruktur. De lokale parter skal drøfte behovet for antall tillitsvalgte med utgangspunkt i § 2-1 og § 3-2, 1–3. ledd
- Forhandlingssammenslutning som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgtordning.

Valg av tillitsvalgte som nevnt under §§ 2-2, 2-3, 2-4, 2-5 og 2-6 må meddeles skriftlig til arbeidsgiver.

§ 3-2 Tillitsvalgtordningen/frikjøp av tillitsvalgte

Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet.

Tillitsvalgtordningen tilpasses de ulike organisasjonsstrukturer som finnes i kommunen/fylkeskommunen.

Tillitsvalgtordningen skal blant annet ta hensyn til antall medlemmer, tariffavtalens omfang, kommunens/fylkeskommunens organisering og geografi. Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet om frikjøpsordning for tillitsvalgte gjelder følgende:

- Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 400 medlemmer,
- eller 300 medlemmer og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag/yrkesgrupper.

Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene a og b, får tildelt ressurser pro rata ned til en dag pr. uke.

Ut fra lokale forhold kan det tildeles ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i punkt a og b.

- Organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt. Velges denne ordning, tildeles en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 200 medlemmer.

Forhandlingssammenslutninger med færre medlemmer enn 200, kan få tildelt ressurser pro rata i forholdet mellom medlemstallet og 200.

I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes.

Hver organisasjon/forhandlingssammenslutning disponerer selv sine tildelte tillitsvalgtressurser. Det skal i den forbindelse tas hensyn til medlemsstokkens sammensetning, tariffavtalenes omfang, kommunens/fylkeskommunens organisering og geografi.

Det er avgjørende for effektivitet og suksess at det etableres ordninger som gir de berørte aktører trygghet for nåværende og fremtidig situasjon, slik at innsats og evner stimuleres best mulig.

På bakgrunn av en slik erkjennelse følger det at ordningene må være mest mulig inkluderende, slik at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte blir gitt informasjon så tidlig som mulig og så omfattende som mulig. Det må også være trygghet for at informasjon gis begge veier. Videre må de ansattes interesser ivaretas gjennom deres tillitsvalgte med ordninger for samarbeid i prosesser.

Ordninger for medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører de ansattes forhold og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten.

Arbeidsgiver stiller til disposisjon kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt med hel permisjon. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som ikke har hel permisjon, skal det så langt det er praktisk mulig gis nødvendig kontorplass.

§ 3-3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- De tillitsvalgte og administrasjonen har en gjensidig rett og plikt til å ta opp og søke ordnet i minnelighet problemer/klagemål på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren skal meddele de tillitsvalgte hvem problemer/klagemål skal tas opp med.
- Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedr. lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale. Det føres referat/protokoll fra slike møter.
- Påse at rettigheter og plikter overholdes i forhold til gjeldende tariffavtaler.
- De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet. Arbeidsgiver skal ha svar uten ugrunnet opphold.
- En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

- Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen.
- Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.

§ 3-4 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

- Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.
- Ved endringer og omstillinger i kommunen/fylkeskommunen som vil få betydning for arbeidstakerne, skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt orientere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.
- Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, orientere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
 - ledige og nyopprettede stillinger
 - prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater
- Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.
- Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.
- Arbeidsgiver skal regelmessig avholde informasjonsmøter med de tillitsvalgte.
- Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.

§ 3-5 Rett til fri fra ordinært arbeid

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

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.

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

§ 3-6 Tillitsvalgtes rettigheter (lønn, permisjon mv.)

- 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 stillingens faste lønn samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid.

- b) Hovedtillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon i henhold til § 3-2, lønnes i henhold til Hovedtariffavtalens kap.3, forholdsmessig.
- c) Tillitsvalgt som etter endt oppdrag går tilbake til den etat/enhet vedkommende har permisjon fra, skal såfremt 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 fra. Det skal tas hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt. Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen.
- d) Under permisjon for overtakelse av tillitsverk beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.
- e) 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.

§ 3-7 Rett til permisjon

Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
- og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l.)

I tillegg til denne permisjonsrett kan det gis permisjon med lønn for deltakelse i forhandlingssammenslutningens tilsvarende organer.

Yrkesorganisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller tilsvarende landsforeninger/landsråd med minst 500 medlemmer kan innvilges samme permisjonsordninger, jf. 3. ledd.

Søknad om permisjon etter denne paragraf skal dokumenteres med innkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon for å overta tillitsverk på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av.

§ 3-8 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i kommunen/fylkeskommunen.

§ 3-9 Utvalg av tillitsvalgte

Organisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende kommune har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte.

Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.

§ 3-10 Forhandlingssammenslutningsutvalg

Fellestillitsvalgt og tillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene som den fellestillitsvalgte representerer, utgjør forhandlingssammenslutningsutvalg, og kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.

§ 4 Partssammensatte utvalg – administrasjonsutvalg

Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes et eller flere partssammensatte utvalg – administrasjonsutvalg – for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte.

Det vises til kommunelovens § 25.

Administrasjonsutvalget behandler og foreslår overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk.

De tilsatte skal være representert i dette/disse utvalg med minst to representanter utpekt av arbeidstakerorganisasjonene/forhandlingssammenslutningene etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

Nærmere retningslinjer for utvalget(ene) fastsettes gjennom reglement lokalt.

§ 5 Særskilt for kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 11

- a) Kommunestyret/fylkestinget kan gjennom fastsetting av foretakets vedtekter delegere forhandlingsansvaret til foretaket.
- b) Der forhandlingsansvaret er delegert til foretaket, jf. litra a), skal forhandlingene føres mellom foretakets styre/ledelse og tillitsvalgt i foretaket, eventuelt med bistand fra hovedtillitsvalgt i kommunen/fylkeskommunen.
- c) Foretaket omfattes ikke av nye lokale særavtaler som inngås av kommunen/fylkeskommunen, med mindre de lokale parter i foretaket bestemmer noe annet.
- d) Der de ansatte er representert i foretakets styre, gjelder ikke HA del B § 4.
- e) Ved beregning av tillitsvalgtressurs i kommunen/fylkeskommunen etter § 3-2 medregnes ansatte i foretaket.

§ 6 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljølovens § 23, med arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsmiljølovens § 24.

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget utover det som følger av lovens bestemmelser, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Ansattes representanter i utvalget utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

§ 7 Kompetanseutvikling

Partene erkjenner den store betydning øket kompetanse har for den enkelte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdannelse, yrkesutdannelse, voksenopplæring, etterutdannelse, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere med eksterne eller interne tilbud.

Den enkelte kommune/fylkeskommune har et ansvar for å kartlegge og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov.

På bakgrunn av kartleggingen utarbeides det en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak. Kommunen/fylkeskommunen og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

§ 7-1 Permisjoner

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljølovens kap. VIII A.

Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den utstrekning det etter kommunens/fylkeskommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Turnusarbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefridag gis ny fridag som kompensasjon.

§ 7-2 Tillitsvalgtopplæring

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenlutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn.

Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen.

§ 7-3 Bindingstid

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom kommunen/fylkeskommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks. to år.

§ 7-4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

§ 8 Likestilling

Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte de menneskelige ressursene og fremme verdiskapning.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere, uansett kjønn, må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling.
- kvinner og menn likestilles med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring, avansement, innskrenkninger og oppsigelse.
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker i kommunal sektor

Partene erkjenner behovet for rekruttering av arbeidskraft med flerkulturell bakgrunn. Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av personalpolitikken legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke sees isolert fra øvrig virksomhet.

Arbeidet med likestilling og likeverd i den enkelte kommune/fylkeskommune må derfor være forankret i kommunens/fylkeskommunens ledelse og i samarbeidet mellom partene og de ansatte lokalt.

Ansaret for likestillingsarbeidet lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune/fylkeskommune. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillingsarbeidet.

§ 9 Permittering**§ 9-1 Permittering**

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) Når konflikt som omfatter en del av kommunens/fylkeskommunens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 59 nr. 1.

§ 9-2 Varsel om permittering

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.
- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen kommunen/fylkeskommunen. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Ved permitteringer etter 9-1 a) skal det så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

§ 9-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern

Permittert arbeidstaker er fortsatt tilsatt, og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag, er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

§ 10 Utlønningsform og fagforeningskontingent**§ 10-1 Utlønningsform**

Utlønning skjer via bank eller post.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn, og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

§ 10-2 Fagforeningskontingent

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

Del C

Andre selvstendige rettssubjekter

med eget medlemskap i KS og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 11

§ 1 Samarbeid og medbestemmelse

§ 1-1 Målsetting

Partene er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakerne.

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling. Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

De sentrale parter vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

§ 1-2 Former for medbestemmelse

Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte utvalg/styrer og gjennom ordningen med tillitsvalgte.

§ 1-3 Organisering og gjennomføring

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen, slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å til-

passe formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse mv. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosesser på de forskjellige nivåer i bedriften, har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskollegaer, men også overfor bedriften som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for vedkommende arbeidstakerorganisasjons medlemmer. De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale eller lov ikke er til hinder for det. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele bedriften og på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtsapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale. Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset bedriftens organisering.

§ 2 Definisjoner

§ 2-1 Bedrift

De bedrifter som følger del C i denne avtale.

§ 2-2 Arbeidsgiver

- Styret/daglig leder eller den som er delegert slik myndighet
- Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet/avdeling i samsvar med gitte fullmakter

§ 2-3 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som fremgår av gjeldende lovgivning og denne avtale, eller av avtale om tillitsvalgtordning i bedriften.

§ 2-4 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor bedriften.

§ 2-5 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften som er valgt/utpekt av en forhandlings-sammenslutning, for å ivareta det ansvar/de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale. Retten til å velge/utpeke fellestillitsvalgt gjelder ikke for energiverk.

§ 2-6 Konserntillitsvalgt

Tillitsvalgt fra en av konsernets bedrifter, som er valgt/utpekt av de ansatte i konsernets bedrifter for å ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som en helhet, jf § 4.

§ 2-7 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

§ 3 Tillitsvalgtes og bedriftens rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.

§ 3-1 Tillitsvalgtordningen

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en hovedtillitsvalgt i bedriften.

Hvis bedriftsstørrelse og oppdeling i større bedriftsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom lokal avtale fastlegges annen representasjon og rett til hel permisjon for hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte/konserntillitsvalgte som representerer et visst antall ansatte. Ved vurdering av representasjon, skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygning.

Der ordningen med fellestillitsvalgt kan benyttes, bør disse prioriteres med hensyn til hel permisjon.

Arbeidstakere som har stilling som overordnet leder i bedriften eller som har stilling i personalfunksjonen, kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt.

Alle valg av tillitsvalgte/hovedtillitsvalgte/konserntillitsvalgte skal meddeles skriftlig til bedriften. Slik meddelelse skal gis snarest og senest 8 dager etter valget.

§ 3-2 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte**§ 3-2-1 Drøftinger om bedriftens ordinære drift og omlegging av driften**

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- Spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.
- Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
- De alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.
- Omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold
- Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

§ 3-2-2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de hovedtillitsvalgte:

- Fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av bedriften

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de hovedtillitsvalgte og ny arbeidsgiver vedrørende overdragelsen og tariffavtalens stilling.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta bedriften, drøftes med de tillitsvalgte.

§ 3-2-3 Nærmere om drøftinger og informasjon

- 1) Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter.

I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

- 2) I saker som omhandler forhold omfattet av §§ 3-2.2 og 9 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

§ 3-2-4 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges hovedtillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges hovedtillitsvalgte straks det er fastsatt.

Hovedtillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad hovedtillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

§ 3-2-5 Informasjon om ansettelser

Bedriften skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

§ 3-3 Tillitsvalgets rettigheter og plikter

- a) Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor den enkelte arbeidstaker.
Arbeidsgiver skal ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.
Kan representanten ikke ta stilling til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.
- b) Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger/drøftelser.
- c) De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.
- d) Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for bedriften.
- f) Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stillinger innenfor sitt område.
- g) Partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til denne avtale. Arbeidet som tillitsvalgt skal utvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.
Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn.
Det kan opptas lokale drøftinger om det for å lette tillitsvalgtes arbeid, skal stilles nødvendig utstyr til disposisjon. Drøftingene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter og lignende.
For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt/konserntillitsvalgt med hel permisjon stiller bedriften nødvendig kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til rådighet.

§ 3-4 Rett til permisjon

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger.

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i sentrale forhandlinger.

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

Ved slik opplæring gis permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt gis permisjon med full lønn.

Valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjon gis permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. år.

Permisjon gjelder møter i:

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
- og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser og lignende)

I tillegg til denne permisjonsrett kan det gis permisjon med lønn for deltakelse i en forhandlingssammenslutnings tilsvarende organer.

Søknad om permisjon i hht. denne bestemmelse skal dokumenteres med møteinnkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i den arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av.

§ 3-5 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i bedriften.

§ 3-6 Utvalg av tillitsvalgte

Organisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende virksomhet har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte.

Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget skal koordinere de tillitsvalgtes arbeid innen virksomheten.

§ 4 Konsernbestemmelser

§ 4-1 Definisjon – konsern

- 1) Et morselskap utgjør sammen med et datterselskap eller datterselskaper et konsern.
- 2) Et aksjeselskap er et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap. Et aksjeselskap skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis selskapet:
 1. eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet, eller
 2. har rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i det andre selskapets styre.
- 3) Et selskap som står i forhold som nevnt i annet ledd til et morselskap anses som datterselskap.
- 4) Ved beregningen av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller avsette styremedlemmer skal rettigheter som morselskapet og morselskapets datterselskaper innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morselskapets eller et datterselskaps regning.

§ 4-2 Konserntillitsvalgt og konsernutvalg

I konsern med flere enn 200 ansatte skal det velges en konserntillitsvalgt og opprettes et konsernutvalg. I konsern med færre enn 200 ansatte kan det velges konserntillitsvalgt og opprettes konsernutvalg når partene lokalt er enige om det.

§ 4-3 Valg av konserntillitsvalgt

Konserntillitsvalgt velges blant de ansatte i konsernets virksomheter. Dersom partene lokalt ikke har avtalt noe annet velges konserntillitsvalgte i hht. forholdstallsprinsippet.

§ 4-4 Konserntillitsvalgte – rettigheter og plikter

Konserntillitsvalgt skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Konserntillitsvalgtes rettigheter og plikter på konsernnivå korresponderer med hovedtillitsvalgtes rettigheter og plikter på bedriftsnivå. Den konserntillitsvalgte skal ikke behandle spørsmål relatert til lønns- og personalsaker, idet slike spørsmål følger den enkelte organisasjons partsrettigheter. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

§ 4-5 Drøftinger innen et konsern

Partene er enige om at det på konsernbasis kan foreligge behov for å drøfte saker som er nevnt i denne avtale.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsprosedyren, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og tillitsvalgte avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man drøfter saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og tillitsvalgte.

§ 4-6 Konsernutvalg – sammensetning

Konsernutvalg er et partssammensatt utvalg etablert på konsernnivå. Utvalget skal bestå av bedriftens hovedtillitsvalgte, konserntillitsvalgte og konsernledelse.

§ 4-7 Konsernutvalg – oppgaver

Konsernutvalget drøfter saker av felles interesse og utveksler gjensidig informasjon om planer og beslutninger på konsernnivå som antas å få konsekvenser for konsernets ansatte. Konsernutvalget gjennomfører disse drøftingene minst en gang i året. Lokalt kan det avtales andre tilsvarende samarbeidsformer.

§ 5 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljølovens § 23, med arbeidsoppgaver i henhold til § 24.

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget utover det som følger av lovens bestemmelse, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Ansattes representanter i utvalget utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

§ 6 Kompetanseutvikling

Partene erkjenner den store betydning øket kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdannelse, yrkesutdannelse, voksenopplæring, etterutdannelse, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere med eksterne eller interne tilbud.

Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Hvor partene er enige lokalt kan det i bedriften defineres nærmere omfang av opplæring, under henvisning til den enkelte bedrifts forhold.

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljølovens kap. VIII A.

Hvis det i forbindelse med utdannelse som er av verdi både for vedkommende og bedriften er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæring blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utvikling har og vil få i årene fremover. Denne form for etterutdannelse kan være en nødvendighet for bedrifter, og må sees på som en reell investering.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

§ 7 Erklæring om anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurranseevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift tilpasset den enkelte bedrifts situasjon og behov.

Bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid.

Med bakgrunn i de krav som vil bli stillet til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene på det lokale plan finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for ansatte.

§ 8 Likestilling

Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte de menneskelige ressursene og fremme verdiskaping.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere, uansett kjønn, må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling.
- kvinner og menn likestilles med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring, avansement, innskrenkninger og oppsigelse.
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Partene erkjenner behovet for rekruttering av arbeidskraft med flerkulturell bakgrunn. Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av personalpolitikken legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke sees isolert fra øvrig virksomhet.

Arbeidet med likestilling og likeverd i den enkelte virksomhet må derfor være forankret i virksomhetens ledelse og i samspillet mellom partene og de ansatte lokalt.

Ansaret for likestillingsarbeidet lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i virksomheten. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillingsarbeidet.

§ 9 Permittering

§ 9-1 Vilkårene for 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 uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 59 nr. 1.
- 3) I virksomheter organisert som selvstendige enheter og som driver fullt ut etter forretningsmessige prinsipper og hvor dagpengerettigheter tilstås, kan arbeidsgiver etter lokal enighet mellom partene permittere dersom arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.

I slike tilfeller er partene enige om at rullerende permittering kan benyttes.

§ 9-2 Varsel om permittering

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.

- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen bedriften. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Ved permitteringer etter § 9-1 nr. 1, skal det, så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering. De som deretter skal permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

§ 9-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern

Permittert arbeidstaker er fortsatt ansatt, og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge arbeidsforholdet ikke er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag, er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

§ 10 Utlønningsform og fagforeningskontingent

10-1 Utlønningsform

Utlønning skjer via bank eller post.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

10-2 Fagforeningskontingent

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

OMTANKE

SOLIDARITET

SAMHOLD



FAGFORBUNDET

Postboks 7003, St.Olavsplass
0130 Oslo - Tlf.: 23 06 25 00