

**NÅ
KOMPLETT**

HEFTE

1
LOVER
OG
AVTALE

HØVEDAVTALEN

FOR ARBEIDSTAKERE I STATEN

1980 - 82



**norsk
tjenestemannslag**
– *størst for statsansatte*

**HOVEDAVTALEN
for arbeidstakere i staten**

Inngått den 21. august 1980
mellom
staten ved Forbruker- og administrasjonsdepartementet

og

Statstjenestemannskartellet, Akademikernes Fellesorganisasjon,
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - Seksjon Stat,
og Norsk Lærerlag

HOVEDAVTALEN FOR ARBEIDSTAKERE I STATEN

Dette hefte er utgitt av Norsk Tjenestemannslag til bruk for tillitsvalgte og medlemmer. I en del avsnitt har forbundet utarbeidet henvisninger til andre aktuelle lover og forskrifter som har betydning for denne hovedavtalen. Disse henvisningene er satt i kursiv skrift.

Lay out: NTL's informasjonsavdeling

- 1. opplag: September 1980
- 2. opplag: Januar 1982

Innhold

Felleserklæring	4
Del 1 — Tillitsvalgte	5
Felleserklæring	5
1. 1. Virkeområde	5
1. 2. Representanter for de tilsatte	6
1. 3. Valgregler	6
1. 4. Administrasjonens og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter	7
1. 5. Utøvelse av vervet som tillitsvalgt	8
1. 6. Regler for tjenestefrihet i forbindelse med utøvelse av tillitsvervet på arbeidssstedet	8
1. 7. Andre regler for tjenestefrihet	9
1. 8. Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner	10
1. 9. Lønn	10
1. 10. Fjernelse av tillitsvalgt/arbeidsgivers representant	11
Del 2 — Medbestemmelse	13
Felleserklæring	13
2. 1. Virkeområde og formål	14
2. 2. Særavtaler	15
2. 3. Forhandlinger/drøftinger	16
2. 4. Saksbehandling	19
2. 5. Utvalgsordningen	20
2. 6. Forholdet til arbeidsmiljøloven	22
2. 7. Taushetsplikt	23
Merknad til del 2	23
Del 3 — Supplerende regler til forhandlingsordningen etter Tjenestetvistloven	25
3. 1. Lokal forhandlingsrett	25
3. 2. Framgangsmåten ved lokale forhandlinger etter Tjenestetvistloven	25
3. 3. Kollektive oppsigelser	26
3. 4. Avstemningsregler	27
3. 5. Tvister	27
Del 4 — Personalpolitiske retningslinjer	29
Felleserklæring	29
4. 1. Karriere- og tjenestegjøringsplaner	30
4. 2. Rekruttering	31
4. 3. Tjenesten	32
4. 4. Personalplanlegging	33
4. 5. Opplæring	33
4. 6. Saksbehandling	34
Merknad til del 4	35
Protokolltilførsler	35
Del 5 — Innføring og bruk av datateknologi m.v.	37
Felleserklæring	37
5. 1. Definisjoner	37
5. 2. Avtalens virkefelt	38
5. 3. Forhandling og drøfting, medvirkning fra arbeidstakerne og deres tillitsvalgte	39
5. 4. Planlegging, innføring og endring av datasystemer	40
5. 5. Opplæring og informasjon	40
5. 6. Særlige forhold	41
5. 7. Samarbeidsformer — særavtaler	42
5. 8. Rammearvtale om datamaskinbaserte systemer	42
Del 6 — Diverse	43
6. 1. Definisjoner	43
6. 2. Tolkningstvister	43
6. 3. Varighet	43

Felleserklæring

Staten og hovedsammenslutningene for de statstilsatte/Norsk Lærerlag har inngått denne hovedavtale med det formål for øye å skape et nytt grunnlag for forholdet mellom partene i denne viktige sektor av arbeidslivet.

Partene er enige om at hovedavtalen skal gi grunnlag for det best mulige samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgiver, slik at det kan gi den samhørighet som er en forutsetning for effektivitet og trivsel i arbeidet.

Hovedavtalen skal være grunnlaget for arbeidstakernes rett til medbestemmelse og anviser hvilke virkemidler de skal nytte for å utøve denne retten. Formålet skal være å gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles.

Partene er enige om at en slik medbestemmelsesrett, utøvd gjennom arbeidstakernes organisasjoner, bør gjelde på alle nivåer i en virksomhet og bør nyttes på en slik måte at arbeidstakerne så tidlig som mulig blir trukket inn i beslutningsprosessen.

Partene er enige om at avtalen skal praktiseres slik at det politiske demokratis rettigheter blir uberørt, at den administrative effektivitet ikke blir hemmet og at det blir skapt et godt forhold til den administrasjonen skal tjene og til allmennheten ellers.

Partene er enige om at avtalen også skal praktiseres slik at den fremmer et godt arbeidsmiljø og at det åpnes muligheter for den enkelte arbeidstakers faglige og personlige utvikling.

Definisjoner

Begrepene "organisasjon, virksomhet og driftsenhet" er definert i avtalens del 6. Denne betydningen av begrepene gjelder hele hovedavtalen.

Tillitsvalgte

FELLESEKRLÆRING:

Partene er enige om at arbeidstakernes rett til medbestemmelse når det gjelder lønnsvilkår, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø i videste forstand, best varetas ved organisasjonenes tillitsvalgte. Partene er videre enige om at en forutsetning for at denne hovedavtalens formål skal bli realisert, er at både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden møtes som likeverdige under forhandlinger og drøftinger, at partene møter med vilje til å finne løsninger på problemene og at deres representanter har de kvalifikasjoner og holdninger som er nødvendige i et samvirke.

De tillitsvalgte utfører sitt verv som et nødvendig ledd i en demokratisering av arbeidslivet innenfor statlig virksomhet. Vervet blir derfor å anse som vanlig tjeneste og skal aldri brukes mot en tillitsvalgt i vedkommendes videre tjeneste og karriere.

Partene er enige om at arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte best mulige arbeidsvilkår for at de skal kunne skjøtte sine verv og at organisasjonene og de tillitsvalgte på sin side skal virke på en slik måte at arbeidets gang og virksomhetens effektivitet ikke hemmes.

1. 1. VIRKEOMRÅDE

1. 1. 1. De rettigheter og plikter som er fastsatt for tillitsvalgte og arbeidsgiverens representanter i denne avtal-

en, gjelder i alle forhold der staten er arbeidsgiver/lønnsfastsettende myndighet. Jfr. likevel 2. 1. 1. 1.

1. 1. 2. Unntatt er likevel verneombud, hovedverneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalget som får sine rettigheter og plikter fastsatt i arbeidsmiljøloven. Unntatt er også representanter i innstillingsråd/tilsettingsråd (*regl. med hjemmel i Tjenestemannsloven*) som får sine rettigheter og plikter fastsatt i reglement i den enkelte virksomhet. (*Jfr. arbeidsmiljøloven*).

1. 2. REPRESENTANTER FOR DE TILSATTE

1. 2. 1. Ved hver virksomhet/driftsenhet skal det velges representanter for de tilsatte, hvis vedkommende administrasjon eller en arbeidstakerorganisasjon krever det.

1. 2. 2. Det kan velges representanter for spesielle fag- og/eller arbeidsområder (herunder studie- og datatillitsvalgte (*jfr. del 5*)). Hvilke fagområder det skal velges representanter for, antall arbeidsområder virksomheten/driftsenheten skal deles inn i, og hva som er å anse som et arbeidsområde, avgjøres ved forhandlinger i den enkelte virksomhet/driftsenhet.

Twistesporsmål i forbindelse med disse forhandlinger kan henvises til avgjørelse i forhandlinger mellom vedkommende hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag og det departement som statens lønnsaker hører under.

1. 2. 3. Representanter i utvalg som opprettes i henhold til 2. 5. i denne avtale er å betrakte som valgte representanter.

1. 2. 4. Tillitsvalgte i organisasjonene er alltid å betrakte som representanter for de tilsatte.

1. 3. VALGREGLER

1. 3. 1. Representanter for de tilsatte skal fortrinnsvis velges/utpekes av og blant organisasjonenes medlemmer som har arbeidet i virksomheten i de siste 2 år og som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold.

1. 3. 2. Arbeidstakere som er heltidstilsatte eller deltidstilsatte som kommer inn under Rammeavtalen for deltidstilsatte, kan velges som representant for de tilsatte. Arbeidstakere som innehar sjefsstillinger er ikke valgbare

i denne forbindelse. Oppstår det tvil om hva som er sjefsstilling i avtalens forstand, avgjøres dette ved forhandlinger i vedkommende virksomhet.

1. 3. 3. Dersom ikke annet er bestemt gjelder valget for ett år om gangen. Sluttes representanten på arbeidsstedet, opphører vedkommende å fungere som tillitsvalgt.

1. 3. 4. Hvis en av partene mener at valg er foretatt i strid med disse bestemmelser, kan saken drøftes mellom vedkommende hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag og det departement som statens lønnsaker hører under.

1. 4. ADMINISTRASJONENS OG TILLITSVALGTES GJENSIDIGE RETTIGHETER OG PLIKTER

1. 4. 1. Administrasjonen skal ha skriftlig melding om hvem som er valgt som arbeidstakernes representant. Inntil administrasjonen mottar melding om nyvalg blir de tidligere valgte å anse som representanter for de tilsatte.

1. 4. 2. Den tillitsvalgte innen arbeidsområdet/fagområdet godkjennes som talsmann for egne organisasjonsmedlemmer, og forplikter disse i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.

1. 4. 3. Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. Administrasjonen skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på denne.

1. 4. 4. Tillitsvalgte og administrasjonens ledelse eller dennes representant, har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som medlemmene mener å ha overfor administrasjonen, eller som administrasjonen mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.

1. 4. 5. Administrasjonens ledelse har ansvaret for at forholdene legges til rette slik at den tillitsvalgte kan utføre sitt verv.

1. 4. 6. Administrasjonen og de tillitsvalgte har krav på at henvendelsen besvares uten ugrunnet opphold.

1. 4. 7. Tillitsvalgte og arbeidsgiverens representanter

skal påse at de plikter som påhviler etter lov, tariffavtaler og reglement blir fulgt. Det er uforenlig med disse plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

1. 4. 8. Rettigheter og plikter som følger av 1. 4., gjelder også for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner.

1. 5. UTØVELSE AV VERVET SOM TILLITSVALGT

1. 5. 1. Når tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til ledelsen eller dennes representant på arbeidsstedet.

1. 5. 2. De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sine nærmeste overordnede underretning og opplyse om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til ledere av den avdeling de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.

1. 5. 3. Tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at arbeidet i minst mulig utstrekning lider skade og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

1. 6. REGLER FOR TJENESTEFRIHET I FORBINDELSE MED UTØVELSE AV TILLITSVERVET PÅ ARBEIDSSTEDET.

1. 6. 1. Tillitsvalgte innen fagområdet/arbeidsområdet får tjenestefri med lønn under utøvelse av sin virksomhet. Tillitsvalgte og andre arbeidstakere beholder sin lønn under forhandlinger/drøftinger og informasjonsmøter med ledelsen.

Arbeidstakere i skift- og turnustjeneste som innkalles til forhandlinger og drøftinger (eller utvalgsarbeid) med ledelsen på sin fritid i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00, skal utbetales lønn for den tid forhandlingene/drøftingene varer.

1. 6. 2. Administrasjonen kan, i forbindelse med forhandlings-, drøftings-, og utvalgsmøter etter 2.5., gi tillitsvalgte tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.

1. 6. 3. Innenfor store eller vanskelige arbeidsområder kan det avtales at tillitsvalgte gis hel eller delvis tjenestefri med lønn for å utføre tillitsvervet (fastlønnet tillitsvalgt). Slik avtale kan bare inngås med samtykke fra det departement som statens lønssaker hører under.

Det kan også avtales at vedkommende virksomhet stiller til disposisjon kontorplass og telefon m.v. for tillitsvalgte.

Ved vurderingen av hva som betraktes som vanskelig arbeidsområde, tas hensyn til antallet tilsatte og deres spredning på yrkes- og personalgrupper og/eller arbeidsområdets geografiske utstrekning.

1. 6. 4. Øvrige tillitsvalgte kan gis tjenestefri med lønn for å delta i drøftinger og forhandlinger dersom fastlønte tillitsvalgte har et reelt behov for faglig assistanse, f.eks. hvor arbeidsstedet er stort geografisk sett. Slik tjenestefri for øvrige tillitsvalgte kan også gis hvis den fastlønte tillitsvalgte ikke møter når det er mindre saker som skal behandles.

1. 6. 5. Organisasjonene kan etter avtale med lokal administrasjon avholde medlemsmøter i arbeidstiden om saker av generell karakter som partene er enige om er av vesentlig betydning å gi alle rask informasjon om.

1. 7. ANDRE REGLER FOR TJENESTEFRIHET

1. 7. 1. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefrihet med lønn for å delta i avdelings-, forbunds- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes representantskapsmøter. Det samme gjelder styremøter o.l. som ikke kan avholdes utenom arbeidstiden. Dette gjelder også for deltakelse i kurs for tillitsvalgte/faglige kurs som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag, og kurs for tillitsvalgte/faglige kurs som arrangeres av organisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag. Nødvendig reisetid på grunn av stor avstand mellom bopel og oppdragssted kommer i tillegg.

Tillitsvalgte kan også få lønn under tjenestefri for å utføre offentlig verv inntil 12 arbeidsdager pr. år.

1. 7. 2. Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i 1. 7. 1. har også rett til tjenestefri med lønn inntil 12

arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv eller slike organisasjonsmessige oppdrag som nevnt under 1. 7. 1., herunder kurs for tillitsvalgte/faglige kurs.

1. 8. PERMISJON FOR TILLITSVALGTE OG TILSATTE I ARBEIDSTAKERORGANISASJONER

1. 8. 1. Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner har rett til permisjon for å overta tillitsverv i den organisasjon de er medlem av, eller den hovedsammenslutning som organisasjonen er tilsluttet. Dersom den tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjon, etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet som har gitt permisjon, må vedkommende godta slik stilling som administrasjonen tilbyr. Administrasjonen skal da på sin side ved tilbud om stilling, ta hensyn til rimelige avansement som tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjon ville ha kunnet påregne om vedkommende ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv, og under ingen omstendighet tilby lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende arbeidstaker sitt medlemskap i statlig pensjonsordning, men slik at pensjons- og innskottsgrunnlag settes lik den lønn som oppbevares av organisasjonen.

1. 8. 2. Arbeidstaker som tilsettes som funksjonær i organisasjon vedkommende er medlem av, eller i annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning, eller i hovedsammenslutningen, eller i en organisasjon som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning, har rett til permisjon uten lønn i 3 år. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av tilsettingsmyndigheten.

1. 9. LØNN

1. 9. 1. Med "lønn" menes i denne avtale stillingens faste lønn og alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville fått utbetalt om vedkommende var i tjeneste (jfr. definisjon av lønn i Fellesbestemmelsernes § 1 nr. 1).

1. 9. 2. Dersom tillitsvervet utføres slik som nevnt i 1. 6. 3. og 1. 6. 4. og dette tidsrom ikke dekkes av turnus/tjenesteliste, skal tilleggene utbetales på grunnlag av en gjennomsnittsberegning for arbeidstakere med tilsvarende arbeid i vedkommende virksomhet.

1. 9. 3. Dersom arbeidstakeren har en bistilling i samme virksomhet som hovedstillingen, skal vedkommende også beholde lønnen i denne selv om det er nødvendig med vikar i bistillingen.

1. 10. FJERNELSE AV TILLITSVALGT/ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT

1. 10. 1. Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan det departement som statens lønnsaker hører under, dersom saken ikke har funnet sin løsning lokalt, overfor vedkommende hovedsammenslutning kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle berørte hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt etter dette må fratre, har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny representant.

1. 10. 2. Hvis arbeidsgiverens representant gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan berørte hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag ta opp med det departement statens lønnsaker hører under, kravet om at vedkommende fratrer som arbeidsgiverens representant. I tilfelle departementet ikke innrømmer berettigelsen, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis arbeidsgiverens representant etter dette må fratre, har administrasjonen plikt til straks å oppnevne ny representant.

Medbestemmelse

FELLESEKTLÆRING:

Formålet med avtalens del 2 er å gi redskaper for arbeidstakernes medbestemmelse. Partene er klar over at slik medbestemmelse kan føre med seg problemer av juridisk, administrativ og økonomisk art som det er vanskelig å ha oversikt over. De er derfor enige om, under gjennomføringen av avtalen, å finne fram til konkrete løsninger som skaper gode arbeidsmiljøer og en demokratisk beslutningsprosess, hvor arbeidstakerne har reell innflytelse på beslutninger som berører dem selv, samtidig som løsningene ivaretar forvaltningens oppgave lojalt å gjennomføre politiske myndigheters beslutninger, i samsvar med de lover og andre bestemmelser som regulerer de tilsattes virke.

Partene er enige om at selv om avtalens del 2 trekker opp grensene for arbeidstakernes medbestemmelserett i de forhold den omfatter, er den ikke til hinder for at det innenfor denne rammen gjøres praktiske forsøk på å finne fram til samarbeidsformer som kan tjene de samme formål, om mulig på en bedre måte.

Partene er enige om å praktisere avtalen slik at den former seg som en naturlig videreføring av den medbestemmelserett Tjenestetvistloven, Tjenestemannsloven og Arbeidsmiljøloven allerede har innført.

2. 1. VIRKEOMRÅDE OG FORMÅL

2. 1. 1. Virkeområde

2. 1. 1. 1. Avtalens del 2 gjelder i arbeidsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver hvor staten er lønnsfastsettende myndighet, og har til formål å gi arbeidstakerne i virksomhetene utvidet medbestemmelse på egen arbeidssituasjon, jfr. likevel merknadens 1. ledd.

Med medbestemmelse forstås alle tiltak som tar sikte på å gi de tilsatte reell innflytelse i virksomheten.

Med arbeidstaker menes de som omfattes av lov om offentlige tjenestetvister.

2. 1. 1. 2. Medbestemmelsen gjelder ikke avgjørelser av politisk karakter. Med avgjørelser av politisk karakter forstås her beslutninger som er knyttet til den politiske ledelses prioritering, beslutninger som hovedsakelig angår publikum, gjelder forholdet til Regjeringen og Stortinget, eller som for øvrig treffes på grunnlag av lover, forskrifter og stortingsvedtak.

2. 1. 2. Formål

2. 1. 2. 1. Det skal legges vekt på å nå fram til ordninger som gir de tilsatte, gjennom deres organisasjoner, muligheter for reell medbestemmelse på de forskjellige nivåer i virksomheten, og slik at de får delta så tidlig som praktisk mulig i beslutningsprosessen.

2. 1. 2. 2. Avtalens del 2 skal praktiseres slik at ikke bare arbeidstakerne sikres utvidet medbestemmelse, men også slik at den fremmer virksomhetens effektivitet og skaper et godt forhold til publikum.

Merknader:

Partene forutsetter at det blir avtalt særskilt hvordan denne del av avtalen skal tilpasses skoleverket.

Partene er enige om å forhandle særskilt om medbestemmelse for arbeidstakere som ikke går inn under 2.1.

Partene er enige om at det etter avtale kan drives forsksvirksomhet for å utvikle organisasjons- og arbeidsformer som øker de tilsattes medbestemmelse. Det vises til Arbeidsmiljølovens § 12, og prosjektet for utvikling av medbestemmelse og arbeidsmiljø i statlige virksomheter.

2. 2. SÆRAVTALER

2. 2. 1. Inngåelse av særavtale.

2. 2. 1. 1. Innenfor rammen av avtalens del 2 skal det slutes særavtaler mellom virksomheten og vedkommande organisasjoner.

2. 2. 1. 2. Særavtalen skal omfatte hele virksomheten og fastsette nærmere regler om hvordan avtalens del 2 skal tilpasses den enkelte virksomhet, f. eks. må deltakelse i forhandlinger og instansrekkefølge ved forhandlinger fastsettes.

2. 2. 2. Uenighet om særavtalens innhold.

2. 2. 2. 1. Blir ikke partene enige om særavtalens innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om, av en nemnd.

2. 2. 2. 2. Nemnden skal ha en nøytral leder. Blir ikke partene enige om hvem som skal være leder, oppnevnes vedkommende av Riksmeklingsmannen eller av en kretsmeklingsmann om partene er enige om det.

2. 2. 2. 3. Hovedsammenslutninger av organisasjoner som har medlemmer i virksomheten, oppnevner hver en representant i nemnda.

2. 2. 2. 4. Staten oppnevner sine representanter, like mange som organisasjonene oppnevner til sammen.

2. 2. 3. Tvist om forståelsen av særavtalen.

2. 2. 3. 1. I særavtalen kan det fastsettes hvordan tvister om særavtalens forståelse skal løses. Har særavtalen ingen annen bestemmelse, kan hver av partene bringe den inn for lokal arbeidsrett.

2. 2. 4. Varighet m.m.

2. 2. 4. 1. Særavtalen skal ha samme utløpstid som hovedavtalen. Revisjon av særavtalen skal skje etter de samme regler som er fastsatt for hovedavtalen. Unntatt fra dette er revisjon som er nødvendig som følge av organisatoriske endringer.

2. 2. 4. 2. I den utstrekning det slutes avtaler mellom Forbruker- og administrasjonsdepartementet og hoved-

sammenslutningene om spørsmål som går inn under denne avtales del 2, gjelder slike avtaler foran særavtaler.

2. 3. FORHANDLINGER/DRØFTINGER

2. 3. 1. Hovedregel.

2. 3. 1. 1. Medbestemmelsesretten skal som hovedregel gjennomføres ved at tillitsmannsapparatet får utvidet rett til forhandlinger og drøftinger, jfr. likevel 2. 5.

2. 3. 2. Parter ved forhandlinger og drøftinger.

2. 3. 2. 1. Partene under forhandlingene er:

- På arbeidsgiversiden den administrative myndighet som har rett til å treffe avgjørelse i saken.
- På arbeidstakersiden de organisasjoner som har medlemmer i vedkommende virksomhet/tjenestegren.

2. 3. 2. 2. Partene under drøftingene er:

- På arbeidsgiversiden det administrative ledd innenfor virksomheten som behandler saken.
- På arbeidstakersiden de organisasjoner som har medlemmer i vedkommende virksomhet/tjenestegren.

2. 3. 3. Forhandlinger.

2. 3. 3. 1. Arbeidsgiveren plikter å forhandle med organisasjonene om saker som går inn under 2. 3. 3. 3., med mindre partene blir enige om noe annet. Organisasjonene kan kreve forhandlinger om de samme saker.

2. 3. 3. 2. Avgjørelse som treffes ved forhandlinger må

- a) være underlagt og i samsvar med den prioritering som den politiske ledelsen har fastlagt for virksomhetens oppgaver.
- b) ligge innenfor rammen av de budsjettvedtak Stortinget har fattet
- c) ligge innenfor vedkommende arbeidsgivers myndighetsområde.

2. 3. 3. 3. Innenfor ovennevnte ramme kan følgende saker avgjøres gjennom forhandlinger:

- a) Interne organisasjonsendringer av varig karakter som medfører omdisponering av arbeidsstyrke og ut-

styr – herunder rasjonalisering og innføring eller endring av teknologi som har innvirkning på de tilsattes arbeidssituasjon, eller andre vesentlige endringer av arbeidsprosessen.

b) Fordeling av nye stillinger innen den enkelte virksomhet.

Merknad:

Særlig for disse to punkters vedkommende er partene i avtalen oppmerksom på at det kan oppstå problemer med å avgrense administrative saker i forhold til politiske prioriteringer og konsekvenser. Partene er enige om at saker som den politiske ledelse definerer som politiske ikke er gjenstand for forhandlinger. Dersom en av partene mener at en sak som det kreves forhandlinger om i den enkelte virksomhet angår den politiske prioritering, forelegges saken vedkommende departement som avgjør om saken er av administrativ eller politisk art. For øvrig vises til 2. 1. 1.2. og 2. 3. 3. 2.

c) Valg ved anskaffelse av utstyr og hjelpemidler når det ikke er tale om bygg eller betydelige kapitalvarer. (*Omtales mer utførlig i Holler-utvalgets innstilling*).

d) Velferdstiltak, fordeling av velferdsmidler m.v.

e) Tiltak som stimulerer de tilsatte til å legge fram forslag til forbedringer, herunder premiering av forslag.

f) Personalreglement (*Jfr. arbeidsmiljølovens §§ 69 - 73 samt Tjenestemannslovens § 19*).

g) Disponering av arealer til arbeidslokaler, hvilerom og spiserom (*Jfr. arbeidsmiljølovens § 8*).

2. 3. 3. 4. Organisasjonene har uttalelsesrett i saker som i henhold til 2. 3. 3. 2. ikke vil være forhandlingsgjenstand. Dersom organisasjonene krever det, skal slike uttalelser følge saken til den overordnede instans, men ikke lenger enn til fagdepartementet.

2. 3. 4. Drøftinger

2. 3. 4. 1. Arbeidsgiveren plikter å ta følgende saker opp til drøfting med organisasjonene:

- budsjettforslag
- byggeprosjekter (*jfr. arbeidsmiljølovens § 19*)
- langtidsplaner for virksomheten
- valg av utstyr og hjelpemidler når det er tale om betydelige kapitalvarer
- spørsmål om oppsetting av tjenestelister m.v. (*jfr. arbeidsmiljølovens § 48*)

2.3.4.2. Andre saker som ikke positivt er nevnt i 2.3.4.1. eller i 2.3.3. og som har betydning for de tilsattes arbeidssituasjon kan drøftes mellom partene etter krav fra organisasjonene eller fra arbeidsgiveren.

2.3.5. Informasjon

2.3.5.1. Arbeidsgiveren plikter å gi tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen i henhold til 2.3.2. informasjon om:

- regnskap og økonomi
- påtenkte prosjekter
- pågående planlegging
- vedtak i styringsorganer og administrasjon av betydning for de tilsatte
- nytilsettelser

2.3.5.2. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de tilsattes muligheter til medbestemmelse blir reell i de forskjellige faser av behandlingen.

2.3.5.3. De tillitsvalgte skal på ethvert tidspunkt ha adgang til å gjøre seg kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker.

2.3.5.4. Informasjon bør gis i en lettfattelig form uten unødig bruk av tekniske spesialuttrykk. Er saken komplisert eller forutsetter den en spesiell teknisk innsikt, bør arbeidsgiveren sørge for at arbeidstakernes representanter får en hensiktsmessig faglig innføring.

2.3.5.5. Informasjon kan gis i møter eller skriftlig. Nærmere retningslinjer om hvordan og når informasjon skal gis, fastsettes ved særavtaler i den enkelte virksomhet.

2.3.5.6. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de tilsatte, f. eks. i forbindelse med rasjonalisering, organisasjonsendringer m.v. har ledelsen et spesielt ansvar for at alle tilsatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer planlegges sammen med tillitsvalgte.

2.3.5.7. I særavtalen fastsettes i hvilken utstrekning organisasjonene skal ha adgang til å nytte virksomhetens kontortekniske utstyr og interne distribusjonskanaler i forbindelse med informasjon til medlemmene om saker som går inn under denne avtalen.

2.3.5.8. Organisasjonene plikter på sin side å gi virksomhetens ledelse informasjon om saker som behandles i organisasjonene og som det er av betydning for ledelsen å få informasjon om på samme måte som bestemt foran i 2.3.5.5.

2.4. SAKSBEHANDLING

2.4.1. Forhandlinger

2.4.1.1. Akter arbeidsgiveren å gjennomføre tiltak som er nevnt i 2.3.3. skal arbeidsgiveren først forhandle med de forhandlingsberettigede organisasjoner, med mindre partene blir enige om noe annet. Organisasjonene kan kreve forhandlinger om de samme saker.

2.4.1.2. Dersom partene ikke er enige om en lengre frist, skal forhandlingene være påbegynt senest 1 uke etter at krav om forhandlinger er satt fram. Forhandlingene kan kreves avsluttet en uke etter at forhandlingene er påbegynt.

2.4.1.3. Oppnås ikke enighet under forhandlingene, kan hver av partene kreve at forhandlingene føres videre i de overordnede organer i vedkommende virksomhet. De samme frister gjelder da som ved førstehåndsbehandling.

2.4.1.4. Dersom mulighetene for forhandlinger er oppbrukt uten at det er oppnådd enighet, og organisasjonens representanter ikke vil godta arbeidsgiverens standpunkt, kan organisasjonene enten kreve at saken skal avgjøres av en partssammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i 2.2.2.2. eller bringe saken inn for fagdepartementet. Saken kan likevel ikke bringes inn for fagdepartementet dersom avgjørelsesmyndighet ved lov eller kgl. res. er tillagt noen annen myndighet.

Skal saken avgjøres ved nemnd, oppnevner hovedsammenslutningene, som er part i saken, hver en representant i nemnda. Arbeidsgiveren oppnevner selv sine representanter i nemnda.

Bringes saken inn for departementet, avgjør fagdepartementet saken etter å ha drøftet den med organisasjonene.

2.4.1.5. Når forhandlingene er holdt, settes det opp protokoll i samsvar med Tjenestetvistlovens regler. Protokollen undertegnes av partenes representanter og hver av

partene får sitt eksemplar (jfr. pkt. 3. 2. 4. samt Tjenestetvistlovens § 9).

2. 4. 2. Drøftinger

2. 4. 2. 1. For drøftingene gjelder de samme frister som i 2. 4. 1. Det settes opp kortfattede referater fra drøftingene. Skal saken avgjøres av høyere myndighet, skal referatet, dersom organisasjonene krever det, følge saken fram til den overordnede instans, men ikke lenger enn til det enkelte fagdepartement.

2. 4. 2. 2. Oppnås det ikke enighet om oppsetting av tjenstelister m.v., avgjøres tvisten av vedkommende departement eller den myndighet vedkommende arbeidstaker administrativt hører inn under. Før administrasjonen avgjør slike saker skal saken drøftes med vedkommende arbeidstakerorganisasjons representanter. *(Dette avsnitt inneholder i realiteten ingen reell endring i forhold til den gamle hovedavtalen).*

2. 4. 3. Særlige frister

2. 4. 3. 1. Partene plikter å overholde de fastsatte tidsfrister som gjelder for den administrative behandling av de saker som går inn under del 2 i hovedavtalen.

2. 5. UTVALGSORDNINGEN

2. 5. 1. Utvalg

2. 5. 1. 1. I stedet for forhandlinger og drøftinger gjennom tillitsmannsapparatet kan det fastsettes i særavtale at det i de enkelte virksomheter opprettes utvalg til helt eller delvis å behandle de saker som er nevnt ovenfor i 2. 3. 3. – 2. 3. 5. I så fall skal arbeidsmiljøutvalgets oppgaver legges til utvalget.

2. 5. 1. 2. Består virksomheten av flere driftsenheter, d.v.s. av flere spredte og/eller administrativt selvstendige enheter, kan det i særavtale fastsettes om det i en virksomhet med flere driftsenheter skal være mer enn ett utvalg, og hvordan forholdet mellom dem i så fall skal være.

2. 5. 1. 3. Det kan ikke fastsettes at utvalg skal kunne avgjøre saker hvor avgjørelsesretten er tillagt en høyere myndighet enn den som er representert i utvalget. Når utvalget fungerer som arbeidsmiljøutvalg har det likevel den myndighet arbeidsmiljøutvalget er tillagt etter Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

2. 5. 2. Utvalgets sammensetning m.m.

2. 5. 2. 1. Utvalget sammensettes av representanter for arbeidstakerne og arbeidsgiverne. Utvalget skal ha like mange representanter for arbeidstakerne som for arbeidsgiveren og skal ikke ha flere medlemmer enn 12 inklusive hovedverneombudet som regnes som arbeidstakerrepresentant. Arbeidsgiveren, eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten eller del av virksomheten (driftsenhet), skal alltid være medlem av utvalget. Alle utvalgsmedlemmer skal ha vararepresentanter.

2. 5. 2. 2. Verne- og helsepersonalet skal være representert uten stemmerett når utvalget behandler slike saker som vedrører deres virkeområde. De har imidlertid tale- og forslagsrett. Når utvalget behandler saker som spesielt vedrører arbeidstakergrupper som ikke er med i utvalget skal disse være representert med tale- og forslagsrett.

2. 5. 2. 3. Arbeidstakerne og arbeidsgiveren velger vekselvis lederen av utvalget for ett år om gangen. Det første året velger arbeidsgiveren leder.

2. 5. 2. 4. Utvalget kan ha egen sekretær utpekt av arbeidsgiveren. Ellers kan utvalget, om det er enighet om det, la ett av medlemmene være sekretær, eventuelt la vervet gå på omgang.

2. 5. 3. Oppnevning m.m.

2. 5. 3. 1. Arbeidstakernes representanter oppnevnes av organisasjoner som går inn under 6. 1. 1. Organisasjonene oppnevner hver for seg så mange representanter som svarer til forholdet mellom deres medlemstall innen det område utvalget dekker. Alle hovedsammenslutninger/ Norsk Lærerlag skal være representert dersom de har medlemmer innenfor området. Tvist om hvilke forholdstall som gjelder, avgjøres av Forbruker- og administrasjonsdepartementet etter drøftinger med vedkommende hovedsammenslutning.

2. 5. 3. 2. Arbeidsgiveren utpeker sine representanter slik at de fagområder hvor utvalget har avgjørelsesmyndighet, blir forsvarlig dekket.

2. 5. 3. 3. Utvalgsmedlemmene oppnevnes/utpekes for 2 år om gangen, men kan skiftes ut i perioden når særlige forhold tilsier det, f.eks. når de tjenesteforhold som ligger til grunn for oppnevningen ikke lenger er til stede.

2. 5. 4. Saksbehandling m.m.

2. 5. 4. 1. I utvalget har lederens stemme utslaget om stemmene ellers står likt.

2. 5. 4. 2. Hvis flertallet av arbeidstakerrepresentantene eller flertallet av arbeidsgiverrepresentantene er uenige i vedtaket truffet av utvalget, kan de på stedet forlange saken avgjort av overordnet myndighet. Hvilken myndighet dette skal være, fastsettes i særavtale.

2. 5. 4. 3. Saker bringes inn for utvalget på samme måte og behandles med de samme frister som er fastsatt for forhandlinger etter 2. 4. 1. 2.

2. 6. FORHOLDET TIL ARBEIDSMILJØLOVEN

2. 6. 1. Unntak fra Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.m.

2. 6. 1. 1. Ved Kongelig resolusjon av 6. juni 1980 er det i medhold av Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 4. februar 1977, § 2, nr. 3, annet ledd, gitt unntak fra lovens § 24, nr. 2, for statlig forvaltning. Med statlig forvaltning i denne forbindelse menes også de statsbedrifter som er organisert på samme måte som den øvrige statsforvaltning, så som Norges Statsbaner, Televerket, Postverket m.v.

2. 6. 1. 2. I henhold til dette kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes organisasjoner fastsette i særavtale at de saker som er nevnt i § 24, nr. 2, helt eller delvis skal behandles under forhandlinger eller drøftinger mellom arbeidsgiveren og organisasjonene i stedet for i arbeidsmiljøutvalget.

2. 6. 2. Årsrapport

2. 6. 2. 1. Arbeidsgiveren skal hvert år avgi rapport om de saker som er behandlet ved forhandlinger/drøftinger istedenfor i arbeidsmiljøutvalget. Rapporten utarbeides i samråd med de berørte organisasjoner og vedlegges den rapport som arbeidsmiljøutvalget skal avgi i henhold til arbeidsmiljølovens § 24 nr. 5.

2. 6. 3. Forholdet til arbeidstilsynet

2. 6. 3. 1. Når spørsmål som går inn under § 24, 2c

(planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 19) behandles ved forhandlinger/drøftinger, jfr. 2. 3., gjelder på tilsvarende måte arbeidsmiljølovens § 19 med forskrifter.

2. 6. 3. 2. Når man nytter forhandlinger/drøftinger etter 2. 3., gjelder de samme regler for forholdet mellom partene og Arbeidstilsynet som ellers gjelder mellom et arbeidsmiljøutvalg og Arbeidstilsynet.

2. 6. 4. Verneombudets rettigheter

2. 6. 4. 1. Når spørsmål som går inn under arbeidsmiljølovens § 24, nr. 2, skal behandles ved forhandlinger/drøftinger, skal verneombudet (hovedverneombudet) delta i møtene. Verneombudet er ikke part, men har tale- og forslagsrett og kan kreve sine standpunkter tatt inn i forhandlingsprotokollen. Verneombudet kan la seg bistå av representanter for virksomhetens verne- og helsepersonale.

2. 7. TAUSHETSPLIKT

2. 7. 1. Opplysninger gitt i forbindelse med de saksområder som omfattes av avtalen er belagt med taushetsplikt i den utstrekning det kreves etter gjeldende lover, forskrifter og avtaler. *(Likelydende taushetsplikt for hovedverneombud og verneombud i forskriftene til Arbeidsmiljøloven. Se også Forvaltningslovens §§ 13, 18, 19, samt forskrifter utarbeidet av Justisdepartementet om partsoffentlighet i tilsettingssaker).*

Merknad til Del 2

Det forutsettes at forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenlutning/Norsk Lærerlag, får høve til å tiltre denne del av avtalen innenfor sitt virkeområde. *(Eks.: Politiforbundet, Sykepleierforbundet).*

Supplerende regler til Forhandlings- ordningen etter Tjenestetvistloven

3. 1. LOKAL FORHANDLINGSRETT

3. 1. 1. Arbeidstakerorganisasjoner og underavdelinger av slike, har rett til å forhandle om avgrensede lokale lønns- og arbeidsvilkår, jfr. tjenestetvistlovens § 4, siste ledd.

3. 2. FRAMGANGSMÅTEN VED LOKALE FORHANDLINGER ETTER TJENESTETVISTLOVEN

3. 2. 1. Når en underavdeling krever opptatt forhandling, skal den framsette sine krav skriftlig til den lokale myndighet som vedkommende arbeidstakere administrativt hører under.

3. 2. 2. Når den lokale administrative myndighet ønsker opptatt forhandling, skal underavdelingen saken

gjelder underrettes skriftlig om dette.

3. 2. 3. Innen 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn til vedkommende lokale administrative myndighet eller til vedkommende underavdeling, skal forhandlinger være opptatt. Angår saken arbeidstakere også i andre organisasjoner tilsluttet en hovedsammenslutning eller Norsk Lærerlag, skal statens representanter varsle disse (jfr. *Tjenestetvistlovens § 7*).

3. 2. 4. Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, hvilke dokumenter som framlegges, de krav som framsettes og sluttresultatet av forhandlingene. Skal det gis svar på framsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen.

Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve inntatt i protokollen erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkt de har inntatt. Protokollen underskrives av forhandlerne og sendes straks hver av partene i avskrift (jfr. *Tjenestetvistlovens § 9*).

3. 2. 5. Er det gått 14 dager etter at forhandlingene er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttet en uke etter at slikt krav er framsatt.

Hver av partene har da plikt til å bringe tvisten inn for sine respektive overordnede organer.

3. 3. KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

3. 3. 1. I forbindelse med opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse, varsel utvekslet mellom staten og de 3 hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i *Arbeidstvistlovens § 28 (omtaler hvordan melding sendes til meklingsmannen)*. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel.

3. 3. 2. Ingen sympatiaksjoner kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom det departement som statens lønssaker hører under og vedkommende hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag. Forhandlinger skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans skal være som bestemt i 3. 3. 1.

3. 3. 3. Arbeidstakere i overordnet stilling som naturlig kan regnes som representant for staten som arbeidsgiver

eller som i siste instans har ansvaret for statseiendom, verdifullt produksjonsutstyr, maskiner m.v. i vedkommende etat som under en streik kan bli ødelagt p.g.a. manglende tilsyn, vedlikehold e.l., skal ikke uttas i streik. Det skal ved varsel om plassfratredelse straks tas opp forhandlinger om hvilke slike arbeidstakere som skal unntas.

3. 4. AVSTEMNINGSREGLER

3. 4. 1. Tarifforslag skal som regel legges fram for de medlemmer interesselvisten gjelder. Avstemningsresultatet skal gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos medlemmene, og skal som regel foregå som uravstemning i samsvær med gjeldende retningslinjer.

3. 4. 2. Har flertallet av de medlemmer som interesselvisten gjelder stemt for forslaget, er det vedtatt. Har flertallet stemt mot, er det forkastet.

3. 4. 3. Blir ikke vilkåret i punkt 3. 4. 2. fylt, er avstemningen ikke bindende med mindre 2/3 eller mer av de medlemmer interesselvisten gjelder har deltatt i avstemningen.

3. 4. 4. Har mindre enn 2/3 tatt del i avstemningen og vilkåret etter punkt 3. 4. 2. ikke er fylt, er avstemningen rådgivende. Hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag skal ta endelig avgjørelse.

Personalpolitiske retningslinjer

FELLESEKTLÆRING

Hovedsammenslutningene, Norsk Lærerlag og staten har inngått rammeavtale om personalpolitiske retningslinjer.

Partene er enige om at formålet med del 4 er å fastsette visse retningslinjer som skal gjelde for statstjenesten slik at viktige personalpolitiske mål kan nås, med de begrensninger som følger av de lover og forskrifter m.v. som regulerer tjenesten i de enkelte virksomheter.

Rammeavtalen skal praktiseres slik at den danner en naturlig videreføring av den medbestemmelsesrett de organiserte tilsatte har fått gjennom Hovedavtalens del 2. Partene vil i denne sammenheng understreke virkningen av å prioritere personalarbeidet i den enkelte virksomhet.

Partene er videre enige om at rammeavtalen vil supplere de regler som er gitt i gjeldende lovgivning og forskrifter. Avtalen begrenser ikke den medbestemmelsesrett som er hjemlet i andre tariffavtaler mellom de samme parter.

De personalpolitiske retningslinjer har som mål å bidra til at:

— statens virksomheter har de nødvendige personell-

messige forutsetninger for å løse de pålagte samfunnsoppgaver effektivt og økonomisk.

- den enkelte arbeidstaker skal ha trygghet i arbeidet og et arbeidsmiljø som er tilpasset den enkeltes forutsetning.
- arbeidet tilrettelegges, organiseres og utføres slik at hensynet til den enkelte arbeidstakers utviklingsbehov og velferd blir ivaretatt på en betryggende måte.
- det skapes grunnlag for en mer enhetlig personalpolitikk på de felt avtalen omfatter.

4.1. KARRIERE- OG TJENESTEGJØRINGSPLANER

4.1.1. Karriere- og tjenestegjøringsplaner skal dersom en av partene krever det, avtales i samsvar med pkt. 2.3.3. foran. De kan gjelde for enkelte stillingsgrupper innenfor en virksomhet, når de har egen obligatorisk grunnopplæring, og når det ellers er ønskelig å regulere stillingsgruppers faglige og karrieremessige utvikling.

Hva som menes med stillingsgruppe fastsettes i særavtale i den enkelte virksomhet.

4.1.2. Karriere- og tjenestegjøringsplanene skal inneholde minstekravene for tilsetning i de enkelte stillinger, herunder om det skal kreves en bestemt forutgående tjeneste for tilsetning i avansementsstilling. Det må ikke stilles urimelige kvalifikasjonskrav eller forlanges mer utdanning enn nødvendig for den karriere tjenestemannen går inn i. Kravene til utdanning og erfaring må tilpasses arbeidsoppgavens art.

Planene bør an vise eventuelle alternative rekrutteringsveier til stillinger på ulike nivåer. Karriere- og tjenestegjøringsplaner kan ikke fastsette rett til lønns- eller stillingsmessig avansement og trer ikke i stedet for lønnsplaner gjeldende for vedkommende gruppe. Planene skal utformes slik at de fremmer likestilling mellom kjønnene på alle stillingsnivåer. Karriere- og tjenestegjøringsplaner utarbeides ikke for regjeringens kontorer.

4.1.3. I virksomheter hvor det ikke avtales å opprette karriere- og tjenestegjøringsplaner, skal det avtales oversikter over generelle kvalifikasjonskrav for tilsetning i de enkelte stillinger i virksomheten. Unntatt er de høyeste lederstillinger. Oversiktene skal, dersom det er hensiktsmessig, inneholde eventuelle krav til formell utdanning og yrkeserfaring og er bindende for tilsettingsmyndighet om partene har avtalt det. Slike over-

sikter utarbeides ikke for regjeringens kontorer.

4.1.4. Karriere- og tjenestegjøringsplaner og oversikter, jfr. pkt. 4.1.2. og 4.1.3., skal sendes Forbruker- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene til orientering.

4.2. REKRUTTERING

4.2.1. Kunngjøring om ledige stillinger skal utformes i samsvar med pkt. 4.1. foran. Den skal gi klart uttrykk for hvilken søkerkrets den vender seg til.

Det skal ikke stilles krav om generell helseattest eller om vandelsattest, uten at det er hjemlet i avtale mellom partene. Slik avtale kan inngås når en stilling forutsetter bestemte helsemessige egenskaper, og da skal dette spesifiseres i kunngjøringen, eller når en stilling er av så betrodd karakter at det må kreves attest for plettfriandel. Dette punkt gjør intet unntak fra reglene i arbeidsmiljølovens § 36.

4.2.2. For å fremme likestilling mellom kjønnene i statstjenesten praktiseres kjønnskvoltering slik: Hvis det til ledige stillinger i staten melder seg flere søkere som har like kvalifikasjoner for stillingen, skal søker fra det kjønn som har mindre enn 40% av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppen ha fortrinnsrett til tilsetning. Reglene gjelder for rekrutterings-, avansements- og lederstillinger.

Det skal i særavtalene avtales hvordan kvoteringsregler skal praktiseres for å få den ønskede effekt. Herunder hva som forstås med stillingsgruppe, og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes for virksomheten på landsbasis, mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted. Reglene i pkt. 4.2.2. iverksettes først når den enkelte særavtale er inngått.

MERKNAD TIL 4.1. OG 4.2.

Når en søker er overtallig i en annen virksomhet, men likevel er kvalifisert for stillingen, gjelder § 10 i forskriftene til tjenestemannsloven.

4.3. TJENESTEN

4.3.1. I hver virksomhet avtales det mellom partene hvilke introduksjonsprogrammer som skal nyttes for nytilsatte arbeidstakere. Avtalene skal sikre en grundig innføring i arbeidet og at arbeidstakeren får den nødvendige opplæring, enten i arbeidet eller gjennom spesielle kurs. Nytilsatte skal i prøvetiden orienteres om hvordan deres arbeid blir vurdert.

4.3.2. Er det i karriere- og tjenestegjøringsplaner fastsatt en vekslende tjeneste som vilkår for avansement, skal partene avtale på hvilken måte dette skal gjennomføres. Er en slik avtale ikke opprettet, eller er den ikke overholdt i praksis, kan ikke en arbeidstaker nektes avansement fordi vedkommende mangler en slik variert tjeneste.

4.3.3. Det kan avtales mellom partene at det skal gis periodiske tjenestlige uttalelser til arbeidstakerne. Avtalene skal i så fall inneholde regler om hvilken form og innhold uttalelsene skal ha. Det kan også avtales at det skal føres planleggings- og utviklingssamtaler mellom den enkelte arbeidstaker og, som hovedregel, dennes nærmeste overordnede. Arbeidstakeren kan la seg bistå av tillitsvalgt ved planleggings- og utviklingssamtaler.

4.3.4. Det skal avtales mellom partene særlige tiltak som kan fremme likestilling mellom kjønnene (f.eks. spesielle informasjons- og opplæringstiltak o.l.)

4.3.5. Partene drøfter på hvilken måte virksomheten mest hensiktsmessig skal etterleve Arbeidsmiljølovens § 13 om yrkeshemmede arbeidstakere.

Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å informere de tilsatte om forhold som kan bidra til at yrkeshemmede finner seg godt til rette i det fellesskap arbeidsplassen utgjør.

Partene drøfter videre tiltak som er nødvendig i forhold til arbeidstakere som misbruker rusmidler.

4.3.6. Partene skal slutte avtale om at arbeidsforholdene skal organiseres på en bestemt måte for å lette arbeidsforholdene for utsatte arbeidstakergrupper når de har behov for en endret arbeidssituasjon.

MERKNAD TIL PUNKTENE 4.1., 4.2. og 4.3.

Når det ovenfor er sagt at noe kan eller skal avtales mellom partene, må slike avtaler ses i sammenheng med personalreglementet. Jfr. pkt. 2.3.3.3 f

4.4. PERSONALPLANLEGGING

4.4.1. Det skal i alle virksomheter utarbeides årlige rullerende personalplaner. Planene skal vise den utvikling som ventes i løpet av en 4-års periode (eller 5-års periode der dette er den vanlige planleggingsperiode), og skal inneholde opplysninger om:

- a) ventet avgang og rekrutteringsbehov i planperioden og eventuelle tiltak for å møte ekstraordinære forhold i denne sammenheng,
- b) personalmessige konsekvenser av endringer i virksomhetens arbeidsoppgaver, organisasjons- og arbeidsmønster, og bruk av tekniske hjelpemidler som er forutsatt i vedtatte planer, i langtidsbudsjett eller
- c) tiltak som iverksettes for å sikre likestilling mellom kjønnene — jfr. handlingsprogram for likestilling,
- d) tiltak som iverksettes for å rekruttere utsatte arbeidstakergrupper og tiltak for å tilrettelegge arbeidsoppgavene for disse.

Planene drøftes mellom partene og sendes fagdepartementet, FAD og hovedsammenslutningene til orientering.

4.5. OPPLÆRING

4.5.1. Avtalen gjelder opplæringsvirksomhet. Med dette forstås statens opplæring av egne arbeidstakere slik at disse kan utføre tjenesten best mulig, og gis tilfredsstillende utviklingsmuligheter. Unntatt er opplæring som drives av staten for å dyktiggjøre administrasjonens representanter til å ivareta arbeidsgiveroppgaver som partsrepresentanter.

4.5.2. Beslutninger som vedrører opplæringsvirksomheten treffes etter drøftinger eller forhandlinger etter reglene under 2.3. foran, med de modifikasjoner som er fastsatt nedenfor.

Opplæringsplaner som er forutsatt å gjelde ut over en bestemt budsjettperiode, drøftes mellom partene. Det samme gjelder planer som skal inngå i eller legges til grunn for et budsjettforslag. Gjennomføring av opplæringsplan som er vedtatt og som det er budsjettert midler til, kan reguleres ved avtale.

4. 5. 3. Sentral opplæringsvirksomhet

I samsvar med reglene i pkt. 4.5.2. foran skal følgende saker tas opp til forhandling eller drøfting mellom hovedsammenslutningene, Norsk Lærerlag og staten ved Forbruker- og administrasjonsdepartementet når det gjelder den opplæringsvirksomhet som drives av Forbruker- og administrasjonsdepartementet:

- a) fastlegging av opplæringsplaner, behovsanalyser og opplæringsprogrammers innhold, form og varighet
- b) vesentlige endringer i fastsatte opplæringsprogrammer
- c) spesielle opplæringstiltak for yrkeshemmede
- d) retningslinjer for tildeling av stipend
- e) tiltak som bedrer kvinners mulighet for opplæring – herunder kvotering.

I tillegg til dette behandles på samme måte generelle regler som skal gjelde all opplæringsvirksomhet i staten.

4.5.4. Lokal opplæringsvirksomhet.

I samsvar med reglene i pkt. 4.5.2. foran, skal følgende saker tas opp til forhandling eller drøfting mellom partene i den enkelte virksomhet:

- a) fastlegging av virksomhetens egne opplæringsplaner, behovsanalyser, programmers innhold, form og varighet. Partene er enige om at slike opplæringsplaner nøye skal samordnes med karriere- og tjenestegjøringsplanene som fastlegges etter pkt. 4.1.
- b) vesentlige endringer i fastsatte opplæringsplaner
- c) spesielle opplæringstiltak for yrkeshemmede
- d) retningslinjer for tildeling av stipend
- e) retningslinjer for opptak av elever/aspiranter så langt dette ikke avgjøres av tilsettingsmyndigheten
- f) retningslinjer for uttak eller prioritering av søkere til ekstern opplæringsvirksomhet når partene anser slik opplæring for å være av vesentlig betydning for virksomheten.

4.5.5. Oppgaver over opplæringsplaner m.v. skal sendes Forbruker- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene til orientering.

4.6. SAKSBEHANDLING

Dersom partene ikke kommer fram til enighet på de

områder som er gjenstand for forhandlinger eller drøftinger, jfr. punktene ovenfor, vil reglene i punktene 2.4.1.4. og 2.4.2.1. komme til anvendelse.

MERKNAD TIL DEL 4 I HOVEDAVTALEN

Del 4 om personalpolitiske retningslinjer har det samme virkeområde som hovedavtalens del 2, jfr. pkt. 2.1., merknaden til dette punkt og protokoll av 19.6. 81. Hvordan del 4 skal tilpasses de kommunale/fylkeskommunale arbeidstakere som får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i tariffavtaler med staten, tas derfor opp samtidig med forhandlinger om tilpasningsavtaler om medbestemmelse.

PROTOKOLLTILFØRSLER:

1. Partene er enige om at de tilsattes medbestemmelse i kunngjørings-/intervjufasen reguleres i de enkelte personalreglementer.

Forbruker- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag vil i fellesskap utarbeide forslag til retningslinjer på dette området.

2. Under forhandlingene om personalpolitiske retningslinjer har Statstjenestemannskartellet og Norsk Lærerlag med tilslutning av Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/Seksjon Stat og Akademikernes Fellesorganisasjon, fremmet følgende krav:

"Partene er enige om at det skal forhandles i virksomheten før det sluttes avtale om å bruke private firmaer til å utføre ordinært arbeid i virksomheten."

Statens forhandlere uttaler:
Spørsmålet om å overføre arbeidsoppgaver som hittil har vært utført i den enkelte virksomhet til private firmaer, går inn under del 2 i hovedavtalen.

3. Hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag er ikke enig i at arbeidstakere i regjeringens kontorer i sin helhet er unntatt fra bestemmelsene om karriere- og tjenestegjøringsplaner og oversikter over kvalifikasjonskrav, jfr. punktene 4.1.2. og 4.1.3.

Statens forhandlere uttalte at dette spørsmålet ville bli tatt opp til fornyet overveielse i forbindelse med eventuell endring av rekrutterings- og tilsettingsprosedurene i departementene.

DEL 5

Innføring og bruk av datateknologi m.v.

FELLESEKTLÆRING

Denne avtale har som formål å sikre arbeidstakerne medbestemmelse og medinnflytelse ved innføring, bruk og videreutvikling av datateknologi og datasystemer som berører deres arbeidsplass eller arbeidsvilkår. Partene er enige om at datateknologien spiller en viktig rolle i forvaltningens arbeid og fortsatt vil gjøre det i framtiden. Partene er også enige om at datateknologi og datasystemer kan ha stor betydning for arbeidsmiljø, arbeidsvilkår og sysselsetting. Det er derfor viktig at de vurderes, ikke bare under en teknisk, organisatorisk og økonomisk synsvinkel, men at også miljømessige og sosiale forhold inngår i en helhetsvurdering.

5.1. DEFINISJONER

5.1.1. Med **d a t a t e k n o l o g i** menes i denne sammenheng elektroniske hjelpemidler til innsamling, bearbeiding, lagring og utlevering av data og til prosessstyring. Unntatt er mindre elektroniske regnemaskiner og andre enklere hjelpemidler når de ikke inngår som redskap i et fast system.

5.1.2. Med **d a t a s y s t e m** menes et fast opplegg for innsamling, lagring, bearbeiding og utlevering av data, når datateknologi nyttes til en vesentlig del av arbeidet. Det menes også elektronisk prosessstyring og prosess-overvåking.

5.1.3. Med **g r a d e r t s y s t e m** menes system hvor dataanlegg, databehandlingsprogram eller data er gradert i henhold til sikkerhetsinstruks eller beskyttelsesinstruks. Graderte systemer er underlagt reglene i Forsvarssjefens datasikkerhetsdirektiv.

5.1.4. Med **p e r s o n d a t a** forstås alle opplysninger og vurderinger som ved navn eller andre kjennetegn kan føres tilbake til den enkelte arbeidstaker.

5.1.5. Med **p e r s o n d a t a s y s t e m** menes registre og fortegnelser m.m. der persondata er lagret systematisk, slik at data om den enkelte arbeidstaker kan finnes igjen. Dette gjelder selv om man ikke nytter datateknologi til arbeidet. Unntatt er adresselister, telefonlister, bemanningslister, statskalender og liknende offentlige publikasjoner.

5.2. AVTALENS VIRKEFELT

5.2.1. Avtalen gjelder datateknologi og datasystemer som innføres, nyttes eller utvikles i statsorgan ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. Den gjelder også persondatasystemer.

5.2.2. Det skal gjennom særavtaler fastlegges på hvilken måte avtalen skal gjennomføres når det gjelder graderte systemer og hvilke begrensninger som må fastsettes for innsyn i dem. Tvil eller tvist om et system skal være gradert eller ikke, kan drøftes mellom partene. Hver av partene kan kreve spørsmålet forelagt statsministerens kontor eller forsvarssjefen før drøftingen avsluttes.

Tillitsvalgt som skal behandle forhold som etter sikkerhetsinstruksen er gradert konfidensielt, hemmelig eller strengt hemmelig, skal være sikkerhetsklarert og autorisert etter denne instruks' § 11.

5.3. FORHANDLING OG DRØFTING, MEDVIRK- NING FRA ARBEIDSTAKERNE OG DERES TIL- LITSVALGTE

5.3.1. Reglene om forhandlinger, drøftinger og informasjon i pkt. 2.3. foran, gjelder også forhold som omhandles i dette kapittel med mindre annet er uttrykkelig sagt.

5.3.2. Forhandlingspart på arbeidsgiversiden når det gjelder fellessystemer, er den virksomhet som kan beslutte endringer i systemet. Ved **i n n n f ø r i n g** av fellessystem i en virksomhet er forhandlingsmotparten den instans som kan beslutte innføringen.

5.3.3. Forhandlingsparter på arbeidstakersiden når det gjelder fellessystemer, er de berørte hovedsammenslutninger og Norsk Lærergag. Hvis andre enn FAD er part etter pkt. 5.3.2., avgjør vedkommende hovedsammenslutninger hvem som skal representere arbeidstakerne.

5.3.4. Arbeidstakerne skal sammen med deres tillitsvalgte være med på å utforme eller videreutvikle datasystemer i deres virksomhet når de er eller vil bli direkte berørt av dem. Dette er ønskelig, både for at man skal kunne dra nytte av arbeidstakernes kunnskaper og for at de også gjennom sine tillitsvalgte kan sikres medbestemmelse og medinnflytelse ved utforming, innføring, bruk og vedlikehold av systemene.

5.3.5. Når arbeidstakere og deres tillitsvalgte deltar i et konkret prosjekt, skal de ha adgang til all dokumentasjon som vedrører prosjektet, herunder også kunne kreve at alternative løsninger blir utredet.

Merknad:

Partene er enige om at utredning av alternative løsninger ikke skal gjøres mer omfattende enn nødvendig for et forsvarlig valg av alternativ. Partene i virksomheten skal, under vurderingen av hvor langt en slik utredning skal gå, legge spesiell vekt på omkostningene og den tid som vil medgå.

5.3.6. Tillitsvalgte, herunder også særlige tillitsvalgte/datatillitsvalgte, jfr. pkt. 1.2. foran, skal dessuten gis slike arbeidsvilkår at de kan sette seg forsvarlig inn i generelle og spesielle spørsmål angående virksomhetens bruk av datateknologi. De skal ha adgang til all doku-

mentasjon om konkrete prosjekter, programmer og maskinutstyr. De tillitsvalgte skal stå til rådighet for arbeidstakerne, bl.a. i forbindelse med deres medvirkning i konkrete prosjekter.

5.4. PLANLEGGING, INNFØRING OG ENDRING AV DATASYSTEMER

5.4.1. Når et nytt datasystem planlegges eller det vurderes å gjennomføre endringer i eksisterende systemer, skal formålet og mandatet for planleggingen klart fastlegges gjennom forhandlinger eller drøftinger. Annen bruk av systemet kan bare skje etter nye forhandlinger eller drøftinger. Valg av databehandlingsutstyr behandles på samme måte.

5.4.2. I tillegg til de plikter staten har som arbeidsgiver i medhold av arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3, skal arbeidstakerne og deres tillitsvalgte orienteres om systemer som planlegges innført, slik at de kan delta i alle faser av utviklingen.

5.4.3. Før et system besluttet tatt i bruk eller endret skal det utarbeides analyser over virkningene på kort og lang sikt hvor såvel tekniske, organisatoriske og økonomiske forhold som arbeidsmiljø, arbeidsvilkår og sysselsetting blir vurdert. Når ny datateknologi eller nye systemer er innført, skal det, såfremt dette har medført større endringer i organisasjon eller bemanning, lages en resultatanalyse av konsekvensene ved omleggingen. De tillitsvalgte skal delta i arbeidet med forhånds- og resultatanalyser. Analysene skal gjøres kjent for organisasjonene og de berørte arbeidstakere.

5.4.4. Når partene i medhold av denne avtalens pkt. 2 forhandler om eller drøfter innføring eller utvikling av et datasystem, skal det alltid kunne forhandles eller drøftes om konsekvensene berettiger en slik systemendring og hvilke tiltak som bør iverksettes for å motvirke uønskede resultater. Partene kan også drøfte bruk av frigjorte ressurser. Partene er innforstått med at lønnsendringer som følge av innføring av datateknologi behandles etter reglene i Hovedtariffavtalens punkt V b.

5.5. OPPLÆRING OG INFORMASJON

5.5.1. Virksomheten skal sørge for at de tillitsvalgte og arbeidstakere som berøres får slik opplæring og innføring

i problemene som er nødvendig. Omfanget og gjennomføringen av opplæringen avtales mellom partene.

De tillitsvalgte skal alltid få nødvendig innføring i virksomhetens datasystemer.

5.5.2. En virksomhets ledelse skal i samarbeid med de tillitsvalgte sørge for at samtlige arbeidstakere får tilstrekkelig informasjon og opplæring om de systemer som skal innføres eller som er i bruk, slik at de kan forstå den betydning systemene har og vilke konsekvenser de vil få så vel for virksomheten, som for arbeidstakerne og deres arbeidssituasjon.

Merknad:

Partene er enige om at aktiv oppslutning fra arbeidstakerne ofte er et vilkår for at innføring av datateknologi vil svare til forventningene. Informasjon og opplæring må derfor gis i et slikt omfang og i en slik form at den enkelte arbeidstaker kan se sin befattning med datateknologien i en vid sammenheng.

5.5.3. Opplæring og informasjon som gis arbeidstakere eller tillitsvalgte i medhold av denne avtale, pkt. 5.5.1. og 5.5.2., bekostes av staten og gis normalt i ordinær arbeidstid. De beholder sin lønn, jfr. pkt. 1.9.1., uten noen form for ansiennitetstap.

5.5.4. All informasjon som gis i medhold av denne avtale, skal gis på en lettfattelig måte og i et språk som kan forstås av personer uten spesialkunnskap på området.

5.6. SÆRLIGE FORHOLD

5.6.1. Ved innføring og bruk av datamaskiner, vil staten som arbeidsgiver ta særlig hensyn til arbeidstakere som av forskjellige grunner, som f.eks. alder, har vansker med å tilpasse seg en ny arbeidssituasjon. Arbeidstakere hvis arbeid faller bort, skal søkes gitt slik skoling at de kan fylle andre funksjoner innen virksomheten. Dette berører ikke den rett de har til omplassering ved eventuell overtallighet (jfr. Tjenestemannsloven, forskriftenes § 9 og § 10).

5.6.2. Regler om systematisk innsamling, bearbeiding, bruk og lagring av persondata vedrørende arbeidstakerne selv, fastlegges i egen avtale, for såvidt forholdene ikke er regulert på annen måte ved lov eller forskrifter (jfr. Lov om personregistre m.m. og avtale om lønns- og personalregistre i Staten).

5.7. SAMARBEIDSFORMER – SÆRAVTALER

Partene i de forskjellige virksomheter bør finne fram til hensiktsmessige samarbeidsformer innenfor avtaleområdet. Dersom en av partene krever det, skal det innenfor den enkelte virksomhet inngås særavtaler. Særavtalene skal ligge innenfor de rammer som er trukket opp i denne avtale eller avtale om lønns- og personalregistre i staten.

5.8. RAMMEAVTALE OM DATAMASKINBASERTE SYSTEMER M.V.

Rammeavtalen om datamaskinbaserte systemer m.v. av 5. november 1975 faller bort.

DEL 6

Diverse

6.1. DEFINISJONER

6.1. 1. Med organisasjon menes arbeidstakerorganisasjon som er tilsluttet en hovedsammenslutning eller Norsk Lærerlag og underavdelinger av disse.

6.1. 2. Med virksomhet menes hver statsetat/institusjon. Etter dette vil f.eks. et departement, etater som Postverket og hvert enkelt universitet bli å betrakte som en virksomhet.

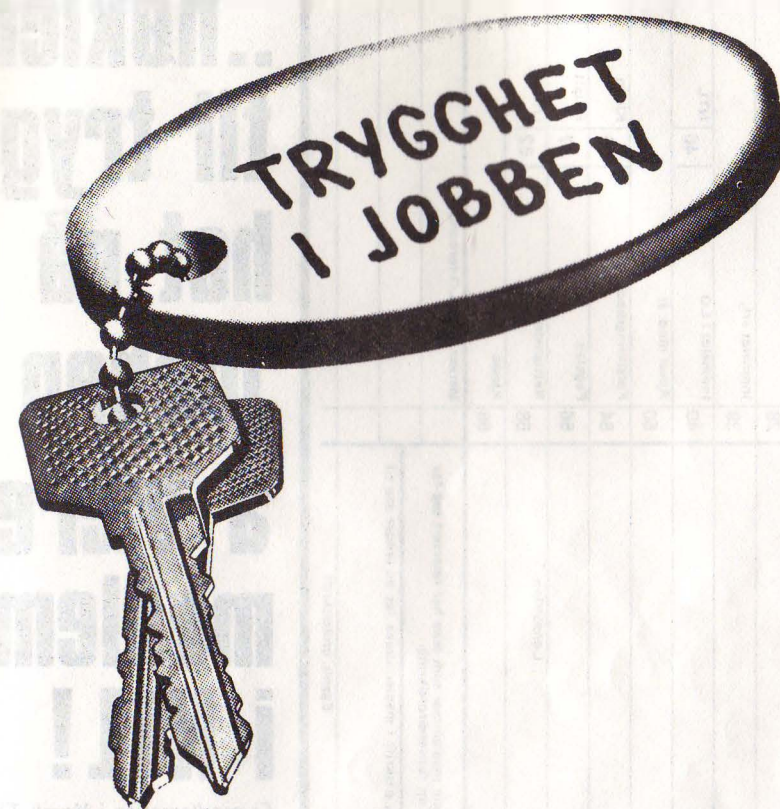
6.1. 3. Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrative selvstendige enheter (distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner m.v.) innen virksomheten.

6.2. TOLKNINGSTVISTER

6.2. 1. Hver av partene kan bringe tvister om forståelse av denne avtale inn for Arbeidsretten. Dette gjelder dog ikke avgjørelser som treffes av den politiske ledelse i samsvar med merknader til 2. 3. 3. a og b.

6.3. VARIGHET

6.3. 1. Denne avtale trer i kraft fra 1. september 1980 og gjelder til og med 30. september 1982 og videre for 1 år ad gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.



**FØR ELLER SENERE
FÅR DU BRUK FOR
DISSE NØKLENE...**



FYLLES UT AV FORBUNDET			
Forening/Avdeling			
14	Lønnklasse		
19	Lønnklasse		
28	Arbeidsr.-Medlemmer		
39	Innmeldt art.		
40	Innmeldt i LO	46	NTL
50	Ajour mnd. år		
54	Forsikringsklasse	55	Kjønn
56	Fagblad	57	Politi nr.
58	Rettigheter	62	Utbel.
66	Klasse		
	Merker i tidl. LO-forbund		
Det er av stor betydning ved medlemsregistreringen at de gitte opplysninger er så nøyaktige som mulig. Opplysningene blir registrert ved hjelp av EDB. NB! TRYKTE BOKSTAVER Fødsels- og personnr. Ufr. skattekort			
3	Navn		
14	Gateadresse (privat)		
39	Postnr. og -sted		
64	Arbeidsstedets navn		
	Arbeidsstedets adresse		
	Får lønn utbetalt fra (lønnskonto)		
	Brutto lønn pr. mnd./år	Lønnstrinn	
	Stilling		
	Fra 1. juli 1980 gjelder Kollektiv hjemforsikring for alle medlemmer som ikke har reservert seg før denne dato. Forsikringen dekker innbo og lesere og er en fullverdiforsikring. Er du medlem i annet LO-forbund må dette forbund gi påskrift i medlemsboka før du mottar den til NTL sammen med dette innmeldingskortet.		
	Dato		

**..nøklene
til trygg-
het på
jobben er
å være
medlem
i NTL!**

Et medlemskap i Norsk Tjenestemannslag koster deg 1 % av bruttolønnen pr. måned – en billig forsikring for den som ønsker trygghet på jobben.

***Vi er 38.000 statstilsatte som
ønsker deg velkommen i
fellesskapet – for din egen skyld!***

*Det er når du
trenger det at
det er godt å
være organisert!*

...nålene
 i tryk-
 ket på
 huden er
 å være
 medlem
 i NTU!

Det er det
 i utgangspunktet det
 det er god
 Verneorganiseres i



norsk tjenestemannslag

Møllergata 10 — Oslo 1

Offset & Silketrykk a.s