



Hovedavtalen i KS-området

For perioden:

01.01.2024–31.12.2025



Forord

Hovedavtalen er reforhandlet og gjelder for en toårsperiode, fra 1. januar 2024 til 31. desember 2025.

Forhandlingene om hovedavtalen foregikk fra 20. november 2023 til 7. desember 2023, og førte til mindre endringer i avtalen.

Det ble presisert at partenes ansvar for oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte i Hovedavtalen gjelder på alle nivåer, og at frikjøpsordning for tillitsvalgte skal være gjenstand for lokal drøfting. Minimumstildelingen som står i avtalens del B § 3-3 c) benyttes kun når det ikke oppnås enighet gjennom lokal drøfting.

Protokoll fra forhandlingene om hovedavtalen ligger som vedlegg til avtalen. Som eget vedlegg ligger også KS' B-rundskriv nr. 1-2024 om Hovedavtalen. Helt til sist ligger hovedavtaleveilederen som partene er omforent om. Avtalen og alle vedleggene må sees i sammenheng.

Den enkelte arbeidsgiverorganisasjon er part i avtalen. For Unios del gjelder dette følgende medlemsforbund:

- Utdanningsforbundet
- Norsk Sykepleierforbund
- Norsk Fysioterapeutforbund
- Forskerforbundet
- Det norske maskinistforbund
- Akademikerforbundet
- Norsk Ergoterapeutforbund
- Bibliotekarforbundet
- Norsk Tannpleierforening
- Norsk Radiografforbund
- Det Norske Diakonforbund
- Den norske kirkes presteforening

Unio, februar 2024

KS

Hovedavtalen

01.01.2024-31.12.2025

KF

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedavtalen. Det gjelder følgende arbeidstakerorganisasjoner:

LO Kommune

EL & IT forbundet
Fagforbundet
Fellesforbundet
Fellesorganisasjonen
Creo
Skolenes landsforbund
Norsk Sjøoffisersforbund

YS Kommune (YS-K)

Delta
Skolelederforbundet
Parat
Yrkestrafikkforbundet

Unio

Akademikerforbundet
Bibliotekarforbundet
Den norske kirkes presteforening
Det Norske Diakonforbund
Det norske maskinistforbund
Norsk Ergoterapeutforbund
Forskerforbundet
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund
Norsk Tannpleierforening
Utdanningsforbundet

Akademikerne kommune

Arkitektenes Fagforbund
Den norske jordmorforening
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske veterinærforening

Econa
Juristforbundet
Krigsskoleutdannede Offiserers Landsforening
Naturviterne
NITO - Norges Ingeniør og teknologorganisasjon
Norges Farmaceutiske Forening
Norsk Lektorlag
Norsk psykologforening
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna

Frittstående forbund

Lederne
Folkehøgskoleforbundet

Innhold

Hovedavtalen	8
Formål	8
Del A	
Forhandlingsordningen	9
§ 1 Partsforhold og definisjoner	9
§ 2 Virkeområde	10
§ 3 Varighet	10
§ 4 Forhandlingsrett/-plikt	11
§ 5 Interessetvister og sympatiaksjoner	15
§ 6 Tvisteløsning	17
§ 7 Rettstvister	19
Del B	
Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kapittel 9	20
§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse	20
§ 2 Definisjoner	22
§ 3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter	23
§ 4 Partssammensatte utvalg	30
§ 5 Særskilt for kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9 ...	31
§ 6 Arbeidsmiljøutvalg	31
§ 7 Fremme likestilling og hindre diskriminering	31
§ 8 Permittering	32
§ 9 Fagforeningskontingent	33

Del C**Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene
og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale**

foretak etter kommuneloven kapittel 9	34
§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse	34
§ 2 Definisjoner	36
§ 3 Tillitsvalgte og bedriftens rettigheter og plikter	37
§ 4 Konsernbestemmelser	41
§ 5 Arbeidsmiljøutvalg	43
§ 6 Kompetanseutvikling	43
§ 7 Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift	44
§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering	45
§ 9 Permittering	46
§ 10 Fagforeningskontingent	47
Vedlegg	48
Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2024-31.12.2025	48
B-rundskriv 1/2024: Hovedavtalen 01.01.2024-31.12.2025	51

Hovedavtalen

Formål

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

Del A

Forhandlingsordningen

§ 1 Partsforhold og definisjoner

§ 1-1 Hovedavtalen

Hovedavtalen gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes hovedtariffavtale mellom partene.

Merknad til § 1

Dersom en frittstående arbeidstakerorganisasjon krever partsstatus i KS' avtaleverk, skal KS drøfte dette med forhandlingssammenslutningene før slik partsstatus eventuelt gis.

§ 1-2 Hovedtariffavtaler

Hovedtariffavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

§ 1-3 Sentrale særavtaler

Sentrale generelle og forbundsvise særavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Forhandlinger om slike avtaler skjer uavhengig av forhandlinger om denne avtalen 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:

- LO Kommune - forhandlingssammenslutning
- YS Kommune (YS-K)
- Unio
- Akademikerne kommune

Nye forhandlingssammenslutninger må representere minst 3 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 20 000 medlemmer i KS' tariffområde, eller representere minst 2 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 40 000 medlemmer i KS' tariffområde.

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

§ 1-6 Tariffavtaler for bedrifter

Tariffavtaler for bedrifter gjelder mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon etter samme struktur som §§ 1-1 til 1-5. KS er overordnet tariffpart i alle tariffavtaler som inngås av Samfunnsbedriftene.

Hovedavtalen er felles for KS og Samfunnsbedriftene.

§ 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. 9.

Del C gjelder selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 9.

§ 3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2024 - 31.12.2025.

Hvis Hovedavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 - tre - måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

§ 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 avtalen 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 avtalen 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

- a) Forhandlinger om sentrale generelle særavtaler skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.
- b) Forhandlinger om sentrale forbundsvisе 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 avtalen 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 interessetvist

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

Ved avslutning av forhandlinger eller mekling 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 forhandlings-sammenslutningen.

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

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av meklingsforslag skal forhandlingssammenslutningen tilsvarende ta ansvaret for eventuell plassfrettedelse.

Ved forhandlingssammenslutningens anbefaling av forhandlings-/meklingsforslag 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

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.

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.

Særavtalen må, hvis annet ikke er avtalt, sies opp skriftlig minst 3 måneder før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen. 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 forhandlingssammenslutnings 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.

§ 4-7 Lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 og 5

Lønnsforhandlinger med hjemmel i forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i forhandlingene, jf. dog 2. ledd nedenfor.

Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan det føres forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen. De lokale parter bør drøfte om lokale lønnsforhandlinger skal føres etter slik modell. Ved slike forhandlinger skal forhandlingssammenslutningens lokale ledd, på vegne av arbeidstakerorganisasjonene, anbefale eller forkaste forhandlingsløsningen.

Oppnås ikke enighet, angir forhandlingshjemele tvisteløsning. Hver av partene, kommunen/fylkeskommunen/bedriften og arbeidstakerorganisasjonen(e) eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd, kan bringe tvisten inn for angjeldende tvisteløsning.

§ 4-8 Forhandlinger om Hovedavtale, omfang og tariffavtaler for bedrifter

- a) Forhandlinger om Hovedavtale som omfatter Samfunnsbedriftene skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene. Et vedtak av KS om at Hovedavtalen vedtas er bindende for Samfunnsbedriftene og dets medlemmer.
- b) Samfunnsbedriftene skal sende oversikt over hvilke bedrifter som omfattes av et tariffoppgjør til arbeidstakerorganisasjonene før dette starter.
- c) Forhandlinger om hovedtariffavtaler skjer mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene eller arbeidstakerorganisasjonene dersom forhandlingssammenslutningene og Samfunnsbedriftene er enig om det.
- d) Medlemmer av Samfunnsbedriftene innplasseres i Samfunnsbedriftenes Hovedtariffavtaler eller Hovedtariffavtalen i KS' tariffområde. Innplassering skjer ved innmelding etter enighet etter avtalenes omfangsbestemmelser, eller ved enighet om en ny hovedtariffavtale.

Ved uenighet om innplassering, videreføres lønns- og arbeidsvilkår på innmeldingstidspunktet i bedriften, ut tariffperioden. Innplassering blir tema i hovedoppgjøret i KS.

- e) Alle sentrale særavtaler, som er fremforhandlet mellom KS og forhandlingssammenslutningene/arbeidstakerorganisasjonene, vil gjelde for Samfunnsbedriftene og dets medlemmer. Nye sentrale særavtaler forhandles mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning etter § 4-3.
- f) Lokale lønnsforhandlinger og eventuelle tvister i denne forbindelse, skjer etter bestemmelsene i Samfunnsbedriftenes tariffavtaler.
- g) Enhver tariffavtale inngått av Samfunnsbedriftene, krever godkjenning fra KS før den kan vedtas av Samfunnsbedriftene.

§ 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 hovedtariffavtaler, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 15.

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 arbeidstvistloven § 25. Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist. Varselet gis innenfor kontortid.
- c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal gis den lokale arbeidsgiver / forhandlingssammenslutningens lokale ledd minst fire dager før plassfratredelsen. Varselet gis til arbeidsgivers utpekte representant innenfor virksomhetens kontortid.

- d) Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter. Bruk av kampmidler fra Samfunnsbedriftenes side krever samtykke fra KS. KS har fullmakt til å inngå tariffavtale på Samfunnsbedriftenes vegne for å avslutte en pågående arbeidskamp.
- e) Ved interessetvist om Hovedavtalen der den er brakt inn i KS' HTA-oppgjør utgjør KS og Samfunnsbedriftene ett felles tariffområde/konfliktområde. De bedrifter som er omfattet av Hovedtariffavtalen i KS er en del av KS' tariffområde/konfliktområde ved forhandlinger om denne avtalen. Plassoppsigelse leveres/mottas i disse tilfeller av KS. Ut over dette er Hovedtariffavtalene for Samfunnsbedriftene egne tariffområder/konfliktområder hvor plassoppsigelse leveres/mottas av Samfunnsbedriftene.
- f) Arbeidstakere i lovlig arbeidskamp skal ikke meldes ut av AFP og tjenestepensjonsordningen. Arbeidsgiver dekker premie for fortsatt medlemskap i AFP- og tjenestepensjonsordningen opp til 1 måned. Etter dette, og så lenge konflikten varer, kan arbeidsgiver kreve refusjon av premie fra den berørte arbeidstakerpart, slik at den streikende opprettholder sine pensjonsrettigheter også under langvarig konflikt.

§ 5-1-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner

- a) Øverste leder i virksomheten tas ikke ut i streik. Øverste leder av personalfunksjonen tas som hovedregel ikke ut i streik. 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.

Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive arbeidstakerorganisasjoner, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

- b) Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

§ 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 virknings-tidspunkt(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 for-handlinger mellom henholdsvis KS eller Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. 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 Riksmekler.

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/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende forhandlingssammenslutning

Ved behandling av sentrale forbundsvisе særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 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.

Hver av de lokale parter kan 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 Kretsmekler.

Bestemmelsene under dette punkt gjelder også alle tvister etter Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.4.2 og 3.4.3, kapittel 4 pkt. 4.2.2, og kapittel 5 pkt. 5.1.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonens eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd kan inngå avtale hvor voldgiftsformen pendelvoldgift er lokal tvisteløsningsmodell (gjelder tvister etter Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter, kap. 3, pkt. 3.2).

§ 6-3 Hovedtariffavtalen kap. 4 pkt. 4.2.1 – Anke

Det sentrale ankeutvalget, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.2.1 består av tre medlemmer sammensatt slik:

- 1 leder oppnevnt av Riksmekler
- 1 representant fra forhandlingssammenslutningen
- 1 representant fra KS

Det sentrale ankeutvalget treffer avgjørelse med bindende virkning.

§ 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 fremsatt 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/Samfunnsbedriftene 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 KS er overordnet tariffpart i tariffavtaler inngått av Samfunnsbedriftene. KS har søksmålskompetanse i alle tariffavtaler inngått av KS og Samfunnsbedriftene. KS forplikter Samfunnsbedriftene og dets medlemmer i rettstvister og andre tvister innenfor Arbeidsrettens kompetanse. Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter § 7-1, bringes tvisten inn for KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Der søksmålskompetansen er delegert til Samfunnsbedriftene bringes tvisten inn for Samfunnsbedriftene og angjeldende arbeidstakerorganisasjon. 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 fremsatt 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 § 45 (4).

Del B

Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kapittel 9

§ 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, bærekraftig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne.

Målet er gjennom videreutvikling 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 er representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer overfor arbeidsgiver. 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 forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtalen.

Medbestemmelse og medinnflytelse skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunenes/fylkeskommunenes organisering.

§ 1-3 Former for medbestemmelse

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

Partene skal som hovedregel være representert i ad hoc-utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål.

§ 1-4 Omstilling og utvikling

Målsettingen med omstillings- og utviklingsarbeid 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 omstillings- og utviklingsarbeid tar utgangspunkt i virksomhetens behov for utvikling og 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 videreutvikling av virksomheten.

§ 1-4-1 Omorganisering

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, 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, etterlønnssordning)

§ 1-4-2 Konkurransetsetting

- a) Arbeidstakerorganisasjonene eller forhandlingssammenslutningene skal være representert i administrative ad hoc-grupper som utreder mulig konkurranseutsetting.
- 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.
- c) Det vises til lov om offentlige anskaffelser med forskrifter og ILO-konvensjon nr. 94.

§ 1-4-3 Kommunal samhandling / interkommunalt samarbeid

Dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, skal de berørte parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jf. HA del B, §§ 3-3 a) og b).

§ 1-5 Oppfølging og opplæring

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte på alle nivåer, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. Felles lokal skolering i Hovedavtalen og øvrig avtaleverk er et godt virkemiddel og de lokale parter bør drøfte behovet for slik skolering.

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen, hvor den øverste arbeidsgiverrepresentanten også deltar.

På evalueringsmøtet skal det drøftes erfaringer knyttet til samarbeidet mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiveren om den praktiske tilretteleggingen av arbeidet, jf. blant annet HA del B § 3. Det føres referat fra møtene.

§ 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 fremgår av denne avtalen.

§ 2-3 Hovedtillitsvalgt

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

§ 2-4 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen som er valgt/utpekt av en forhandlingssammenslutning lokalt for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, jf. HA del B § 3-3 f).

§ 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 i en arbeidstakerorganisasjon.

§ 3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter overfor de tillitsvalgte

- a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.
- b) Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Organisasjoner som kun er representert ved tillitsvalgt, jf. HA del B § 2-2, innkalles også til informasjonsmøtene. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.

- c) Ved endringer og omstillinger
 - i kommunen/fylkeskommunen/bedriften
 - mellom kommuner/fylkeskommuner
 - ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer

som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, 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.

- d) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
 - ledige og nyopprettede stillinger
 - prosedyrer ved utlysing og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater
- e) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.
- f) De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.
- g) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.
- h) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.
- i) I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå.

§ 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- a) Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale. Det føres drøftingsreferat/forhandlingsprotokoll fra slike møter.
- b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtaler.

- c) 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 frem for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet. Arbeidsgiver skal ha svar uten ugrunnet opphold.
- d) En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen.
- f) Tillitsvalgt skal prioritere møter hvor arbeidsgiver innkaller, jf. dog § 3-4 fjerde ledd.
- g) Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.

§ 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp

- a) Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i bestemmelsene i § 3-3 og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser, herunder mulighet til ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i § 3-3 c) (1) eller (2).
- b) Det er avgjørende for suksess og effektivitet 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.

Ordningene forutsetter at tillitsvalgte med helt eller delvis frikjøp benytter denne tiden til tillitsvalgtarbeid etter Hovedavtalen og overfor medlemmer ansatt i kommunen/fylkeskommunen.

- c) Dersom partene lokalt etter drøfting ikke kommer til enighet om frikjøpsordning for tillitsvalgte, baseres frikjøpsomfang på drøftingsgrunnlaget i § 3-3 a) og etter følgende minimumstildeling:
- (1) Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 375 medlemmer,
 - (2) eller 275 medlemmer og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag-/yrkesgrupper.

Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene (1) og (2), får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og hhv. 375 (1) eller 275 (2).

Ut fra lokale forhold, jf. § 3-3 a), drøfter de lokale parter tildeling av ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i punkt (1) og (2).

Organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i (1) og (2) får tildelt 1 ekstra heltids tillitsvalgtressurs når de representerer ytterligere 475 medlemmer, deretter for ytterligere 575 medlemmer.

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

Forhandlingssammenslutninger med færre medlemmer enn 200, får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og 200.

Arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingssammenslutningen fordelar sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver.

Det skal i den forbindelse tas hensyn til medlemsstokkens sammensetning, tariffavtalenes omfang, kommunens/fylkeskommunens organisering og geografi.

- d) Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke en hovedtillitsvalgt i hver kommune/fylkeskommune, jf. dog HA del B § 2-3.
- e) Ut over ordningen etter § 3-3 d) har de enkelte arbeidstakerorganisasjonene rett til tillitsvalgte i forhold til kommunens/fylkeskommunens styrings- og organisasjonsstruktur. De lokale parter skal drøfte behovet for antall tillitsvalgte med utgangspunkt i denne avtalen.
- f) Forhandlingssammenslutning som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgtordning.
- g) Valg av tillitsvalgte etter denne avtale må meddeles skriftlig til arbeidsgiver. En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntreer når melding er mottatt av arbeidsgiver.
- h) Arbeidstakerorganisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende kommune/fylkeskommune 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.
- i) 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.
- j) I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes.
- k) 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.

- l) Tillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon i henhold til § 3-3 c), lønnes i henhold til Hovedtariffavtalens lønnsbestemmelser forholdsmessig. Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.
- m) 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 eventuelt skifte 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.

§ 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, skal etter drøftinger tilrettelegges slik at de får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid.

For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter og lokale lønnsforhandlinger etter HTA som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering.

I større kommuner og fylkeskommuner med slik spredning av arbeidsplassene at dette medfører en omfattende reisevirksomhet for den tillitsvalgte, kan det avtales at slike reiser innenfor en fastsatt ramme skal dekkes etter satsene i reiseregulativet. Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.

§ 3-5 Permisjon

Søknad om permisjon etter § 3-5 skal dokumenteres med innkalling.

- a) Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.
- b) Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.
- c) 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.)

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesfaglige organisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer.

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i forhandlingssammenslutningen.

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

§ 3-6 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/forhandlingssammenslutningens 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. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

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

§ 3-7 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.

§ 4 Partssammensatte utvalg

Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg 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 kommuneloven § 5-11. Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.

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.

Forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett.

Reglement for utvalget(ene) fastsettes av kommunen/fylkeskommunen.

§ 5 Særskilt for kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9

- 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 Hovedavtalen del B § 4.
- e) Ved beregning av tillitsvalgtressurs i kommunen/fylkeskommunen etter § 3-3 medregnes ansatte i foretaket.

§ 6 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1 med arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2. Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over 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 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker i kommunal sektor

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering 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 likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

§ 8 Permittering

§ 8-1 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 § 15-3 (10).

§ 8-2 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 § 8-1 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.

§ 8-3 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.

§ 9 Fagforeningskontingent

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

Del C

Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven

kapittel 9

§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

§ 1-1 Formål

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.

Partene er enige om at et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne er en forutsetning for å få dette til.

§ 1-2 Samarbeid

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, gjennom sine tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og gjennomføre 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 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 tillitsvalgtapparat 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.

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

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.

§ 1-3 Former for medbestemmelse

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

§ 1-4 Organisering

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 arbeidet. I det konkrete arbeidet med dette er det viktig å tilpasse 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.

§ 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 eller avdeling i sam-
svar med gitte fullmakter

§ 2-3 Tillitsvalgt

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

§ 2-4 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor bedriften, jf. likevel § 3-3.

§ 2-5 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av en forhandlings-sammenslutning for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hoved-tillitsvalgte etter denne avtale, jf. §§ 2-4 og 3-3.

§ 2-6 Konserntillitsvalgt

Tillitsvalgt fra en av konsernets bedrifter som er valgt eller utpekt av de ansatte i konsernets bedrifter for å ivareta de ansattes interesser overfor konsern-ledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som 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 de tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale. Begge har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter overfor tillitsvalgte

§ 3-1-1 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 driften
- de alminnelige lønns- og arbeidsforholdene ved bedriften
- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

§ 3-1-2 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.

§ 3-1-3 Nærmere om drøftinger og informasjon

- a) 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.
- b) I saker som omhandler forhold omfattet av § 3-1-2 og § 9 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvensene disse må antas å få for arbeidstakerne.

§ 3-1-4 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.

§ 3-1-5 Informasjon om ansettelses

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

§ 3-2 Tillitsvalgtes 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 og drøftinger.
- 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 avvikles 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 og konserntillitsvalgt med hel permisjon stiller bedriften nødvendig kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til rådighet.

§ 3-3 Tillitsvalgtordningen

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en hovedtillitsvalgt i bedriften, jf. likevel § 2-4.

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 og 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 og konserntillitsvalgte skal meddeles skriftlig til bedriften. Slik meddelelse skal gis snarest og senest 8 dager etter valget.

§ 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 kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år.

Permisjon gjelder møter i:

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts- eller fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts- eller fylkesplan

Permisjonsretten omfatter også valgte medlemmer og delegater for møter i den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter, kongresser og lignende).

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

Søknad om permisjon iht. denne bestemmelse skal dokumenteres med møteinnkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i den arbeidstakerorganisasjonen eller forhandlingssammenslutningen 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 stillingen 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 ett eller flere datterselskaper et konsern.
- 2) Et selskap er et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap. Et selskap skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis selskapet:
 - a) eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet eller
 - b) 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 iht. 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 én gang i året. Lokalt kan det avtales andre tilsvarende samarbeidsformer.

§ 5 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1, med arbeidsoppgaver i henhold til § 7-2.

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over 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 betydningen økt kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, 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.

Bedriften må ha et ansvar for å kartlegge og analysere sitt kompetansebehov med bakgrunn i sin forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Bedriften og den enkelte medarbeideren 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.).

Der partene er enige lokalt, kan omfanget av opplæring defineres nærmere, under henvisning til bedriftens forhold.

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Når utdanning har verdi både for arbeidstaker og bedrift, bør hel eller delvis permisjon innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæringen blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utviklingen har og vil få i årene fremover. Kompetanseutvikling gjennom etterutdanning kan være avgjørende for mange bedrifter, og kostnader forbundet med det må betraktes som nødvendige investeringer.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået og styrke kompetansen for å få utført arbeidsoppgaver og -funksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

§ 7 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:

- digitalisering og 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, avhengig av den enkelte bedrifts situasjon og behov.

Ledelsen og de ansatte i bedriften må i fellesskap finne frem til de områdene som bør prioriteres. Partene i denne avtalen vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeidet.

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

§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvaret for arbeidsgiverpolitikken i bedriften. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

§ 9 Permittering

§ 9-1 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte
- b) når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10)
- c) 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 a) skal det, så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permitteringen. 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 **Fagforeningskontingent**

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

Vedlegg

Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2024–31.12.2025.

1. Digital omstilling

Digitalisering og ny teknologi vil være med å løse kommunesektorens utfordringer framover. Dette vil kreve omstilling. Ved implementering og utvikling av digitale systemer som vil få betydning for ansattes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd.

Sentralt partssamarbeid om digitalisering:

Det etableres et sentralt samarbeid om digitalisering mellom KS og forhandlings-sammenslutningene. Målsettingen er å finne gode løsninger og innretning på samarbeid ved oppstart og gjennomføring av nasjonalt digitaliseringsarbeid. Som del av samarbeidet etableres en arena mellom partene for regelmessig orientering om det nasjonale arbeidet, behov fra partene og dialog om aktuelle innsatsområder og tiltak.

2. Sentralt partsarbeid

De sentrale partene har i avtaleperioden 1.1.2022 - 31.12.2023 jobbet godt sammen med revidering av hovedavtaleveilederen og ny felles opplæring i Hovedavtalen. Et velfungerende partssamarbeid er en grunnleggende forutsetning for å lykkes med de nødvendige omstillingene i kommunal sektor. Hovedavtalen er grunnlaget for partssamarbeidet. De sentrale partene har derfor et felles ansvar for å sørge for en tidsriktig og relevant Hovedavtale.

Innen 1.7.2025 skal de sentrale parter i fellesskap:

- Diskutere behovet for utvikling av tillitsvalgtes rettigheter og rammevilkår.
- Gjennomgå Hovedavtalen og identifisere bestemmelser som kan være utdaterte eller ikke lenger relevante.
- Diskutere praktiseringen av bestemmelser i Hovedavtalen.
- Vurdere behovet for endringer i Hovedavtalen.

3. Tillitsvalgtordningen

Tillitsvalgtordningen, herunder struktur og frikjøp utformes etter reelle drøftinger med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen del B, § 3-3 a) og b). Drøftingene baseres blant annet på en oversikt over antall yrkesaktive medlemmer, sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.), tariffavtalenes omfang, geografisk spredning, lokal styrings- og organisasjonsstruktur, og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid. På denne bakgrunn skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser og hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Tillitsvalgtordningen skriftliggjøres for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Partene gjør oppmerksom på at behovet for ytterligere frikjøp, jf. Hovedavtalen del B § 3-3 j) skal vurderes i forbindelse med større omstillinger. Bestemmelsene i § 3-3 c) 1, 2 og 3 benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

4. Permisjonsbestemmelser, jf. Hovedavtalen del B, § 3-6

Partene er enige om at det som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgte som deltar i tillitsvalgtopplæring i Hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

5. Undervisningspersonalet

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. Hovedavtalen del B § 2-2

6. Region- og kommunereform

Flere kommuner og fylkeskommuner gjennomgår fortsatt omstillinger etter endret kommunestruktur og regionreform, og nå også reverseringer av slike prosesser. Det er viktig med forutsigbare og kjente rammer for et representativt partssamarbeid i disse omstillingsprosessene.

Partene viser til Hovedavtalen Del B § 4 og understreker betydningen av godt fungerende partssammensatte utvalg, jf. inndelingsloven § 26, jf. kommuneloven § 5-11. Sett i lys av dette, anbefaler partene at behovet for formell deltakelse (møte-, tale- og forslagsrett) i utvalget vurderes for alle forhandlingssammenslutningene i omstillingsperioden.

Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlingssammenslutningene som er berørt, som hovedregel skal være representert i administrative partssammensatte

arbeidsgrupper/ad hoc grupper, jf. Hovedavtalen del B § 1-3. Disse representantene har ansvar for å informere og koordinere eventuelle innspill fra andre organisasjoner innen samme forhandlingssammenslutning.

7. Klima og miljø

Med henvisning til Hovedavtalens formål, 3. ledd, drøfter de lokale parter klima- og miljøtiltak i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

8. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Partene viser til at aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringslovens § 26 andre ledd skal skje i samarbeid med de ansattes representanter.



B-rundskriv nr.: B/1-2024
Dokument nr.: 23/03817-21
Arkivkode: 512
Dato: 15.01.2024
Saksbehandler: Karsten Kragh
Langfeldt

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten/E-verket

Hovedavtalen 1.1.2024 - 31.12.2025

Det vises til A-rundskriv 5/2023. Det anbefalte forslaget til Hovedavtale for perioden 01.01.2024 – 31.12.2025 er vedtatt ved uravstemning, og akseptert av arbeidstakerorganisasjonene.

Hovedavtalen vedlagt forhandlingsprotokoll og dette rundskrivet vil bli inntatt i den trykte versjonen av avtalen, som vil bli sendt til medlemmene så snart som mulig. Hovedavtalen finnes også på ks.no.

Generelt

Dette rundskrivet gir viktig veiledning til sentrale bestemmelser i Hovedavtalen. De sentrale parter er enige om forståelsen og anbefalt praktisering av avtalen slik det fremkommer nedenfor. Det gjøres særskilt oppmerksom på at forhandlingsprotokollen peker på enkelte tema som også inngår i partssamarbeidet. Hovedavtalen, forhandlingsprotokollen (se vedlegg til Hovedavtalen og/eller A-rundskriv 5/2023) og rundskrivet må derfor leses i sammenheng. Dette rundskrivet *supplerer* tidligere B-rundskriv om Hovedavtalen.

For ytterligere veiledning viser vi til Hovedavtaleveilederen som finnes her: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtaleveileder/>

Hovedavtalens formål og intensjoner

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Avtalen viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette understrekes i formålet til Hovedavtalen. Det fastslås at en positiv videreutvikling av kvalitativt gode tjenester forutsetter samarbeid mellom arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner. De sentrale parter peker særlig på betydningen av partssamarbeid gjennom gode prosesser for medvirkning for de ansatte gjennom ordningen med de tillitsvalgte. De øvrige bestemmelsene i Hovedavtalen må leses og forstås i lys av formålet og intensjonene i avtalen.

Hovedavtalen Del B**Hovedavtalen del B §§ 1-4-1, 1-4-2 og 3-1 - Informasjon og drøfting**

Drøftingsplikten etter Hovedavtalen bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte, som representanter for de ansatte, gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer avgjørelse. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig, før endelig beslutning fattes. Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper/ad-hoc grupper eller høringer erstatter ikke drøftingsretten etter Hovedavtalen.

Partene er enige om at drøftinger skal skje i møte med arbeidsgivers representant og ha et innhold og en form som gjør at de tillitsvalgtes syn kommer frem.

Fremmes det benkeforslag i et politisk organ, vil drøftingsplikten inntre umiddelbart deretter, jf. Arbeidsrettens dom ARD 2008-10. I dommen bemerkes dessuten følgende *"Ut fra omstendighetene i saken finner Arbeidsretten grunn til å føye til at det vil være i strid med hovedavtalens § 3-4 bokstav b) dersom det legges opp til å treffe et vedtak på grunnlag av benkeforslag, dersom formålet er å omgå bestemmelsene om drøftingsplikt."* (någjeldende del B § 3-1 bokstav c).

De sentrale parter viser blant annet til at kommuner/fylkeskommuner med månedlige informasjons- og/eller drøftingsmøter jf. Hovedavtalen del B § 3-1 b), har god erfaring med det. Det samme gjelder ved desentralisert fullmaktsnivå. Bestemmelsen gir forbund som kun er representert ved tillitsvalgt (som ikke fyller vilkårene for å ha hovedtillitsvalgt) en rett til å delta i denne type møter.

En annen organisering av virksomheten medfører ikke at drøftingsplikten bortfaller.

Ved vurdering av eventuell konkurranseutsetting skal arbeidstakerorganisasjonene eller forhandlingssammenslutningene være representert i administrative ad hoc-grupper. Før vedtak om å konkurranseutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttede organ.

For øvrig har bestemmelsen om konkurranseutsetting en henvisning til lov om offentlige anskaffelser og ILO-konvensjon nr. 94. Solidaransvar innebærer at oppdragsgivere som driver næringsvirksomhet kan stilles ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstakerne nedover i en kontraktkjede har til å betale lønn og feriepengar. Solidaransvar er en del av arbeidet mot sosial dumping og skal bidra til økt seriøsitet i bransjer omfattet av allmenngjøring av tariffavtale

Hovedavtalen del B § 1-4-3 - Kommunal samhandling/interkommunalt samarbeid

Bestemmelsen, som må leses i sammenheng med pkt. 4 i forhandlingsprotokoll fra forhandlingene om Hovedavtalen 01.01.2014 - 31.12.2015 (se Hovedavtalen 01.01.2016 - 31.12.2017, s. 49), fastslår prinsippet om at det skal være arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette gjelder uavhengig av kommunens/fylkeskommunens valg av organisasjonsform eller ved samarbeid på tvers av kommuner. Samarbeid og medbestemmelse skal ivaretas både ved nasjonale satsinger og ved samarbeid på tvers av kommuner/fylkeskommuner/virksomheter. Bestemmelsen er særlig relevant i for-

bindelse med etablering av prosesser/prosjekter i arbeidet med ny kommunestruktur.

Kommuner og fylkeskommuner har lange tradisjoner med å samarbeide om oppgaveløsning, og det finnes en rekke ulike samhandlingsarenaer mellom kommuner/fylkeskommuner. Interkommunalt samarbeid/samhandling organiseres på ulikt vis og skjer på både administrativt og politisk nivå. Regionråd kan være et slikt interkommunalt samarbeidsorgan.

Formålet med bestemmelsen er å sikre tillitsvalgtes medbestemmelse i de tilfeller oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid. Som det framgår av bestemmelsen, skal tillitsvalgtordningen tidligst mulig drøftes i slike tilfeller. Eksisterende ordninger i de samarbeidende kommunene/fylkeskommunene vil kunne være et naturlig utgangspunkt når det skal drøftes hvordan medbestemmelse og tillitsvalgtordning kan ivaretas i samsvar med Hovedavtalens formål.

Hovedavtalen del B § 1-5 – Oppfølging og opplæring

Bestemmelsen presiserer at lokal skolering er et godt virkemiddel og at det er de lokale parter som bør drøfte behovet for slik skolering. Slik det er presisert i bestemmelsen skal ledere og tillitsvalgte på alle nivåer delta i oppfølgingen og opplæringen.

I henhold til bestemmelsen skal det holdes årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen, hvor de lokale partene evaluerer og drøfter erfaringer knyttet til partssamarbeidet.

Kommunedirektør deltar på evalueringsmøtene. Det vil være opp til de lokale parter selv å foreslå relevante drøftingstemaer. Eksempelvis kan rutiner for informasjon og drøftinger med tillitsvalgte, vurderinger om hensiktsmessige tillitsvalgtordninger, samt representasjon ved lokale forhandlinger være naturlig å ta opp til diskusjon.

De sentrale parter er enige om at en gjennomgang av hvordan Hovedavtalen del B § 3 etterleves og forstås lokalt, er relevant å drøfte i evalueringsmøtet. Det skrives referat fra møtene.

Hovedavtalen del B § 3-3 - Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp

Utforming av lokal tillitsvalgtordning skal skje gjennom reelle drøftinger basert på lokale behov og det drøftingsgrunnlag som særlig fremkommer av Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b). Se også forhandlingsprotokollen, pkt. 3, hvor drøftingsgrunnlaget er tydeliggjort. Lokal tillitsvalgtordning nedfelles skriftlig. Som minimum bør ordningene omtale (se også Hovedavtaleveilederen):

- Det fastsatte antall tillitsvalgte, jf. definisjonene i del B §§ 2-2 og 2-3,
- hvor i kommuneorganisasjonen disse skal utøve sin virksomhet som tillitsvalgt,
- formelle møtepunkter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte,
- eventuell frikjøpsordning.

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. Hovedavtalen del B § 2-2, se også forhandlingsprotokollen pkt. 5.

Som det fremgår av forhandlingsprotokollens pkt. 3, skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser. Pr. 1.1.2024 er det inntatt en presisering i § 3-3 c) om at behovet for frikjøp skal drøftes først. Det er ikke slik at partene skal *starte* drøftingene om frikjøp basert på antall medlemmer og normtallene. Normtallene (375/275/200) for frikjøpsressursen gjelder ved uenighet om frikjøpsressursen. Ved færre medlemmer enn normtallene på henholdsvis 375/275/200, tildeles tillitsvalgtressursen forholdsmessig, dersom det ikke er enighet om annet.

Arbeidstakerorganisasjoner/forhandlingssammenslutninger med frikjøpsressurser fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøft-

inger med arbeidsgiver. I forbindelse med større omstillinger/-prosjekter drøftes behov for ytterligere frikjøp, jf. Hovedavtalen del B § 3-3 j). Nye kommuner/fylkeskommuner som har blitt splittet, bør vurdere om det i omstillingsperioden er nødvendig og viktig å involvere tillitsvalgte ut over det som følger av en normalsituasjon. I slike tilfeller må arbeidsgiver gjøre en konkret vurdering av behovet for frikjøp.

Ulike former for interkommunalt samarbeid er andre eksempler på omstillingsprosesser der vurdering av utvidet frikjøp i henhold til § 3-3 j) kan være aktuelt.

Slike ordninger vil være tidsavgrenset der den/de tillitsvalgtes frikjøpsressurs og arbeidsområde blir knyttet direkte opp mot det partssamarbeidet som følger av omstillingen/prosjektet.

Hovedavtalen del B § 3-4 - Rett til fri fra ordinært arbeid

Arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider i turnus kan være annerledes enn tillitsvalgte som ivaretar vervet på ordinær dagtid. 4. ledd i bestemmelsen tydeliggjør at arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som jobber turnus, etter drøftinger tilrettelegges slik at de får samme arbeidsforhold og vilkår som tillitsvalgte som arbeider dagtid.

Hovedavtalen del B § 3-4, 5. ledd er en kompensasjonsbestemmelse. Bestemmelsen gjelder for tillitsvalgte (jf. hovedavtalens definisjon) når arbeidsgiver innkaller til møter og lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen som faller utenfor den tillitsvalgtes arbeidstid.

Det avklares med den enkelte tillitsvalgt om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering.

Hovedavtalen del B §§ 2-4 og 3-3 c) - Fellestillitsvalgt og forhandlingssammenslutning

Alle organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt, jf. Hovedavtalen del B § 3-3 c). Den fellestillitsvalgte skal i henhold til Hovedavtalen del B § 2-4 ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgt.

Dersom en forhandlingssammenslutning lokalt velger fellestillitsvalgt og/eller felles tillitsvalgtordning, er det viktig for berørte parter at dette nedfelles skriftlig mellom arbeidstakerorganisasjonene i forhandlingssammenslutningen og arbeidsgiver. Her bør det som minimum komme frem om ordningen gjelder kun fellestillitsvalgt eller en gjennomgående felles tillitsvalgtordning, herunder antall tillitsvalgte, eventuelle frikjøpsressurser og en avklaring av den fellestillitsvalgtes fullmakter og virkeområde. Det må framgå av fullmakten at den gjelder Hovedavtalens medbestemmelsesordninger.

Det er ingen forutsetning at de organisasjonene som velger ordningen, med fellestillitsvalgt også opptrer som forhandlings-sammenslutning i lokale lønnsforhandlinger. Dersom de opptrer som forhandlingssammenslutning må dette komme frem av fullmakten.

Hovedavtalen del B § 3-3 k) – Tidsmessig kontorutstyr

Bestemmelsen gir hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte med hel permisjon rett til tidsmessig kontorutstyr. Bestemmelsen åpner for skjønn, men det vil være rimelig at tillitsvalgte som omfattes av bestemmelsen, får tilgang til samme type utstyr som arbeidsgiverrepresentantene de samarbeider med har.

Hovedavtalen del B §§ 3-5 og 3-6 – Permisjoner for organisasjonsverv og tillitsvalgtopplæring

Permisjonsrettighetene etter Hovedavtalen skal ivaretas lokalt. I tilfeller med høyt sykefravær på arbeidsplassen eller ved andre ekstraordinære situasjoner der permisjoner vil føre til vesentlig ulempe for arbeidets gang, bør permisjonene iverksettes på et tidspunkt og på en måte som sikrer forsvarlig drift. Partene mener det er spesielt viktig å ta hensyn til dette på arbeidsplasser med få ansatte.

Andre permisjoner Hovedavtalen del B § 3-5

Permisjonsbestemmelsene i Hovedavtalen del B § 3-5 gjelder den type organisasjonsoppdrag som er angitt i bestemmelsen.

Om Hovedavtalen del B § 3-5 c)

Rett til permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager gjelder arbeidstaker i kommunen/fylkeskommunen som er valgt som fast medlem i ett eller flere av en arbeidstakerorganisasjons styrende/øverste organ, slik disse er opplistet i bestemmelsen.

Lik rett til permisjon kan dessuten innvilges for:

- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i en forhandlingssammenslutning.
- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesorganisasjoner organisert som juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer. Dette gjelder fortsatt blant annet organisasjonenes yrkesfaglige seksjoner, for eksempel Utdanningsforbundets kontaktforum.

Arbeidsgiver kan innvilge ulønnet permisjon dersom organisasjonsverv beskrevet i Hovedavtalen del B § 3-5 c) første ledd innebærer ytterligere fravær enn 12 dager pr. år.

Om Hovedavtalen del B § 3-5 d)

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på hel- eller deltid i arbeidstakerorganisasjonen/forhandlings-sammenslutningen vedkommende er medlem av.

Ved delvis ulønnede permisjoner kan det inngås avtale lokalt mellom kommunen og arbeidstakerorganisasjonen om at kommunen foretar utbetaling av lønn og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m. mot refusjon fra arbeidstakerorganisasjonen. Etter de sentrale parter oppfatning er det hensiktsmessig å gjøre det på denne måten.

Tillitsvalgtopplæring Hovedavtalen del B § 3-6

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte. Permisjonsbestemmelsene for tillitsvalgtopplæring følger av Hovedavtalen del B § 3-6, og

gjelder for tillitsvalgte i henhold til definisjonene i Hovedavtalen del B §§ 2-2, 2-3 og 2-4.

Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette, og tillitsvalgte bør derfor ha en dialog med leder/arbeidsgiver om dette. Tillitsvalgte skal, så langt det er mulig, være tidlig ute med permisjonssøknader slik at fraværet kan planlegges og volde minst mulig ulempe for arbeidets gang. Søknader dokumenteres med kursinnkalling/invitasjon og program.

Permisjoner for tillitsvalgtopplæring etter Hovedavtalen del B § 3-6 skal innvilges med hel eller delvis lønn. Hovedtillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn. Partene er enige om at det som hovedregel også for øvrige tillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn for opplæring i Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser jf. protokollen pkt. 4. Med tilknyttede lovbestemmelser menes bestemmelser som henger sammen med tariffbestemmelsene i vårt avtaleverk.

Hovedavtalen i seg selv har ingen bestemmelser om godtgjøring eller lignende for tillitsvalgtopplæring som faller på tillitsvalgtes fritid.

Hovedavtalen del B § 4 - Partssammensatt utvalg

Partssamarbeidet i kommuner/fylkeskommuner ivaretas også gjennom bestemmelsen om partssammensatt utvalg i del B § 4. Ansattrepresentantene i utvalget representerer alle ansatte, selv om de er utpekt/valgt av egen fagorganisasjon. Se Hovedavtaleveiledningen for mere informasjon.

I tillegg til de faste ansattrepresentantene i partssammensatt utvalg har forhandlingssammenslutninger lokalt, som ikke er representert i utvalget, anledning til å delta med en fast observatør. Det er sammenslutningen selv som må meddele behovet for observatørplass. Observatøren(e) har ikke stemmerett.

Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5

De lokale parter har en gjensidig plikt, etter skriftlig krav, å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger hjemlet i Hovedtariffavtalen, jf. Hovedtariffavtalen kap. 3, pkt. 3.2.4. Slike lønnsforhandlinger skal skje mellom lokale parter hvor henholdsvis kommunen/fylkeskommunen/bedriften og den enkelte arbeidstakerorganisasjons (eller forhandlingssammenslutnings) lokale ledd ivaretar partsforholdet, jf. Hovedavtalen del A § 4-7.

Ved deltakelse i, og nødvendige forberedelser til lokale lønnsforhandlinger, innvilges permisjon med lønn, jf. Hovedavtalen del B § 3-5 a). En vurdering av "nødvendige forberedelser" vil blant annet bero på forhandlingenes omfang og karakter, og i hvilket omfang arbeidstakerorganisasjonens medlemmer er omfattet av forhandlingene.

Avklaring av delegasjonens størrelse og sammensetning gjøres lokalt. Det er god forhandlingsskikk at partene i lønnspolitisk drøftingsmøte (Hovedtariffavtalen vedlegg 3) gir gjensidig informasjon om forhandlingsdelegasjonenes størrelse og sammensetning. I slike drøftingsmøter innkalles alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

Dersom en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelukker dette ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i lokale lønnsforhandlinger. I slike tilfeller kan organisasjonene i forhandlingssammenslutningen drøfte muligheten for å ivareta enkeltmedlemmers interesser. Dersom det ikke lar seg løse, har vedkommende organisasjon et ansvar for å foreslå en løsning som også arbeidsgiver kan akseptere. Fullmakter klargjøres for arbeidsgiver skriftlig før forhandlingene.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Karsten K. Langfeldt
spesialrådgiver

HOVEDAVTALE- VEILEDER

KS, LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne kommune har i felleskap laget dette heftet som en veileder til hvordan vi mener de mest sentrale bestemmelsene kan, og i noen tilfeller skal, forstås.



LO Kommune



Unio



Innhold

Hovedavtalens formål	4
Definisjoner	5
Samhandlingsformer	9
Tillitsvalgtordningen	16
Frikjøpte tillitsvalgte	19
Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid	20
Permisjoner	21
Særskilte tema	26
Vedlegg	36
Referat	38
Protokoll	39

Innledning

I den norske arbeidslivsmodellen er tillitsvalgtes mulighet for medinnflytelse en svært viktig verdi. Det er gjennom samarbeid og tillit de beste forutsetninger for utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner og fylkeskommuner skapes. Grunnlaget for dette finner vi i hovedavtalen (HA). Det er her vi finner de grunnleggende spillereglene som gjelder mellom arbeidslivets parter i kommunal sektor.

Hovedavtalen er en rammeavtale som gir de lokale partene relativt stor frihet til å finne gode og hensiktsmessige måter å samhandle på. Flere av bestemmelsene i avtalen gir rom for tolkning, hvor det ikke er mulig å gi helt presise svar på hvordan bestemmelsen(e) skal forstås. Veilederen skal bidra til en god praktisering av hovedavtalen i den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet. Den er ikke ment som en tolkningsbeskrivelse.

KS, LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne kommune har i felleskap laget dette heftet som en veileder til hvordan vi mener de mest sentrale bestemmelsene kan, og i noen tilfeller skal forstås. Definisjoner, samhandlingsformer, tillitsvalgtordningen, frikjøp, partssammensatt utvalg og permisjoner er noen av temaene vi omtaler nærmere i denne veilederen. Veilederen inneholder også praktiske råd. Vi oppfordrer de lokale parter på alle nivå i kommunene/fylkeskommunene til aktivt å bruke veilederen i det lokale partssamarbeidet.

Denne veilederen må leses og forstås i sammenheng med hovedavtalens formål. De lokale parter bør i fellesskap gjennomgå formålet. En slik gjennomgang vil være et godt utgangspunkt for å avklare nærmere hvordan det lokale partssamarbeidet skal praktiseres. I tillegg til denne veilederen finnes det mer informasjon i B-rundskriv (p.t B-rundskriv 1/2022) og forhandlingsprotokoll til hovedavtalen. Begge disse dokumentene finnes bakerst i den trykte utgaven av hovedavtalen.

God lesning.

Oslo, februar 2023

Se begreps-
oversikt for
definisjon
av tariffavtale

Hovedavtalens formål

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp Hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

Definisjoner

Arbeidsgiver

Arbeidsgiverbegrepet er regulert i hovedavtalen del B § 2-1

Arbeidsgiver defineres som kommunestyret, fylkestinget, styret eller den som er delegert slik myndighet eller den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet i samsvar med gitte fullmakter.

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret. Med hjemmel i kommuneloven § 13-1, 7. ledd har kommunedirektøren et lovfestet ansvar for å utøve det løpende personalansvaret /arbeidsgiveransvaret.

Hvordan dette ansvaret delegeres videre i administrasjonene vil være avhengig av styrings- og lederstrukturen i kommunen. Ledere med personalansvar og fullmakter vil som regel representere kommunen som arbeidsgiver.

Tillitsvalgt

Tillitsvalgtbegrepet er regulert i hovedavtalen del B § 2-2

Tillitsvalgt er en arbeidstaker ansatt i kommunen eller fylkeskommunen, som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av hovedavtalen.

Det må være minst to medlemmer fra samme organisasjon på arbeidsplassen/virksomheten/enheten, for at organisasjonen skal ha rett til å velge en tillitsvalgt. Man kan derfor ikke være tillitsvalgt *kun* for seg selv.



FAKTA

Det organiserte arbeidslivet

Det norske arbeidslivet kjennetegnes av at arbeidslivets parter har tillit til hverandre og samarbeider om å finne helhetlige løsninger på vegne av medlemmene. Forutsetningen for den norske arbeidslivsmodellen er at både arbeidstakerne og arbeidsgiverne er organiserte, og at deres organisasjoner inngår tariffavtaler. Det er gjennom tariffavtaler partene avtaler brede og kollektive løsninger.

Høy organisasjonsgrad og ansvarlige organisasjoner på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden sikrer legitimitet og tillit til den norske modellen.

Trepartssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og nasjonale myndigheter er bærebjelken i modellen. Den koordinerte lønnsdannelsen og de nasjonale medbestemmelsesprosessene (kontaktmøter, høringer o.l.) har bidratt til høy sysselsetting og økonomisk vekst, til gode velferdstjenester og et velutviklet sosialt sikkerhetsnett i Norge sammenliknet med mange andre land.

I arbeidslivet er det arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene som står for det daglige partssamarbeidet, og har ansvar for å finne løsninger innenfor eksisterende lov- og avtaleverk. Tradisjonen med at partene selv er best i stand til å finne løsninger og avtale spilleregler, reduserer behov for myndighetsreguleringer på arbeidslivsområdet. Tradisjonelt har det også vært slik at det partene på enkelte områder har avtalt, senere har blitt allmenngjort ved lov.

Arbeidsretten er delt i den individuelle og den kollektive arbeidsretten. Arbeidsmiljøloven regulerer den individuelle, mens arbeidstvistloven og tariffavtaler regulerer den kollektive.

Når en tariffavtale er inngått er både tariffpartene selv og deres medlemmer bundet av avtalens innhold. Ufravikelighetsprinsippet i den kollektive arbeidsretten fastslår at en tariffavtale ikke kan fravikes verken til gunst eller ugunst for arbeidstakerne, dersom tariffavtalen selv ikke gir hjemmel for dette.

Partsbegrepet

I det kollektivt organiserte arbeidslivet er partsbegrepet svært sentralt. Partsstatusen etableres ved inngåelse av tariffavtaler. Parter i en tariffavtale kan kun være en arbeidsgiverorganisasjon /arbeidsgiver på den ene siden og en eller flere arbeidstakerorganisasjoner på den andre siden. Ved inngåelse av tariffavtaler binder parten seg selv og partens medlemmer. De enkelte kommuner/fylkeskommuner og arbeidstakerorganisasjonenes medlemmer er medlemsbundet, og dermed pliktig til å følge inngåtte tariffavtaler.

Det å være tariffpart gir arbeidstakerorganisasjonen rett og plikt til å møte arbeidsgiver i forhandlinger og drøftinger i henhold til hjemlene i lover og tariffavtaler. Det er tillitsvalgte som ivaretar disse rettighetene og pliktene på vegne av medlemmene og fagforeningen/parten, jf. HA del B § 3-2 a). På arbeidsgiversiden vil det være den enkelte leder som ivaretar arbeidsgivers interesser etter gitte fullmakter. Organiserte arbeidstakeres rett til å være representert ved lokale

forhandlinger etter hovedtariffavtalens (HTA) kapittel 3, 4, og 5 omtales nærmere nedenfor.

I KS' tariffområde er 42 arbeidstakerorganisasjoner part i hovedavtalen og hovedtariffavtalen. 40 av disse organisasjonene er tilsluttet 4 forhandlingssammenslutninger, henholdsvis LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne kommune. Hvilke fagforeninger som har partsstatus, fremgår av de nevnte avtalene. Forhandlingssammenslutningene har ikke selvstendig partsstatus.



Hovedtillitsvalgtbegrepet er regulert i hovedavtalen del B §§ 2-3 jf., 3-3 d)

Hovedtillitsvalgt

Hovedtillitsvalgt er en tillitsvalgt som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen eller fylkeskommunen.

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke hovedtillitsvalgt i hver kommune eller fylkeskommune. Hovedtillitsvalgt er fagforeningens fremste representant overfor arbeidsgiver.

Det samme prinsippet gjelder retten til å velge/utpeke hovedtillitsvalgt som for retten til å velge tillitsvalgt. Det må være minst to tillitsvalgte som skal koordineres. En tillitsvalgt kan ikke være hovedtillitsvalgt bare for seg selv. For organisasjoner som ikke har hovedtillitsvalgt vil denne rollen ivaretas av en tillitsvalgt, jf. HA del B § 2-2. Medbestemmelsesordningen og retten til å representere arbeidstakerorganisasjonen/parten overfor arbeidsgiver forutsetter ikke at organisasjonen har en hovedtillitsvalgt. Det vil ikke være i tråd med hovedavtalen dersom arbeidsgiver kun forholder seg til organisasjoner/forhandlingssammenslutninger som er representert ved hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt.

Fellestillitsvalgt-
begrepet er
regulert i hoved-
avtalen del B §§
2-4, jf. 3-3 c) (3)

Fellestillitsvalgt

Fellestillitsvalgt er en arbeidstaker ansatt i kommunen eller fylkeskommunen som er valgt/utpekt av en forhandlingssammenslutning lokalt for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter hovedavtalen. Dersom en slik ordning velges, må alle organisasjonene innen sammenslutningen som er representert i kommunen/fylkeskommunene slutte seg til denne løsningen.

Det er organisasjonene innenfor den *enkelte* forhandlingssammenslutning som selv avgjør om man vil la seg representere med en fellestillitsvalgt. Rollefordelingen mellom fellestillitsvalgt og forbundenes tillitsvalgte avklares gjennom tillitsvalgtordningen.

Det er *ikke* en forutsetning at organisasjonene som har valgt å la seg representere ved en fellestillitsvalgt i (hovedavtale)saker også skal gjøre dette ved forhandlinger etter hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

Samhandlingsformer

Uformell kontakt	Informasjon
Drøftinger	Forhandlinger

Gode samhandlingsformer er avgjørende for å skape tillit og et godt samarbeidsgrunnlag mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Gode prosesser mellom partenes representanter er svært viktig for å etablere tjenester av god kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeide og et godt arbeidsmiljø.

Sakens karakter og kompleksitet vil ofte være avgjørende for hvilke samhandlingsform(er) som bør, og noen ganger skal, nyttes. I noen tilfeller er det både viktig og riktig å formalisere prosessene, mens i andre tilfeller kan saken finne sin beste løsning gjennom en mer uformell prosess.

Uformell kontakt

Uformell kontakt er ikke direkte regulert i hovedavtalen, men både hovedavtalens formål og enkeltbestemmelser som omtaler samarbeid, legger opp til at denne samhandlingsformen er viktig.

Slik kontakt kan forebygge misforståelser og konflikter. Det kan ofte være bedre å snakke sammen fremfor å kommunisere skriftlig.

INFORMASJON, DRØFTING OG FORHANDLING

Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt ved ulike prosesser er regulert flere steder i hovedavtalen.

Informasjon

Det skal regelmessig holdes informasjonsmøter med hoved-/felles-tillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen, jf. HA del b § 3-1 b)

Arbeidsgiver har et ansvar for at det avholdes regelmessige informasjonsmøter med hovedtillitsvalgte. Organisasjoner som kun er representert ved tillitsvalgt, innkalles også til disse informasjonsmøtene. I disse informasjonsmøtene er således hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte likestilte. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivået. Hvor ofte slike møter skal avholdes og på hvilken måte (fysisk og/eller digitalt) avklares av partene lokalt. Mange kommuner/fylkeskommuner har god erfaring med månedlige informasjons- og/eller drøftingsmøter.

Tillitsvalgtes informasjonsplikt følger av hovedavtalen del B § 3-2 e)

Informasjon vil ofte komme fra arbeidsgiver, men den kan også komme fra tillitsvalgte. Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen. Eksempelvis informasjon fra medlemmer eller egen organisasjon som er av betydning for kommunen forventes det at tillitsvalgte deler med arbeidsgiver, så lenge det ikke dreier seg om informasjon gitt i fortrolighet.

Informasjonsmøter referatføres, jf. hovedavtalen del B §§ 3-1 i) og 3-2 a)

Hva slags informasjon som skal gis, når og i hvilken form, vil avhenge av sakens karakter. At informasjonen både er relevant og tilstrekkelig, og at den gis i tide, er viktig for å avklare om det er behov for drøftinger, og for at eventuelle drøftinger blir reelle.

Drøftinger

Drøftingsplikten etter hovedavtalen bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer en avgjørelse. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig. Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper/ad-hoc-grupper eller høringer erstatter ikke drøftingsplikten og drøftingsretten etter hovedavtalen.

Drøftinger innebærer at både tillitsvalgte og arbeidsgiver får mulighet til å fremme sitt syn og vurderinger i en sak(er) før det treffes en avgjørelse. Målet er å finne frem til en omforent løsning. Gode informasjons- og drøftingsprosesser hvor organisasjonene gis tid til intern behandling, vil bidra til at saken belyses så godt som mulig.

Gode drøftingsprosesser bygger på tillit. Ved slike prosesser er det grunn til å tro at det blir lettere å få forståelse for de vurderingene partene gjør. Lar det seg ikke gjøre å bli enige ved drøftinger følger det av kommunens styringsmandat at arbeidsgiver skal treffe endelig avgjørelse i saken som er drøftet.

Drøftingene skal skje i møte med arbeidsgivers representant og ha et innhold og en form som gjør at de tillitsvalgtes syn kommer frem.

Hovedavtalen del B §§ 3-1 i) og 3-2 a)

Drøftingsmøter referatføres, jf. hovedavtalen del B § 3-1- i) og 3-2 a). Dersom en sak skal behandles politisk i kommunen er det hensiktsmessig at referat(er) fra drøftingene legges ved saken.

Hovedavtalen del B § 1-4-1

Arbeidsgiver har plikt til å informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd ved omorganisering og driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser. Særsilt nevnt er informasjons- og drøftingsplikten i forbindelse med informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hoc-grupper, bestemmelse om tidsplan og prosedyrer ved nedbemanning, utlysning av nye stillinger og alternative løsningsmodeller ved avgang.

Hovedavtalen
del B § 3-1 c)

Arbeidsgiver har videre en informasjons- og drøftingsplikt ved endringer og omstillinger i kommunen/fylkeskommunen, mellom kommuner/fylkeskommuner og ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne. I selve bestemmelsen er det presisert at arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.

Hovedavtalen
del B §§ 3-1
d), e) og
3-2 g)

Ved ledige og nyopprettede stillinger og utarbeidelse av prosedyrer for utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til og intervju av aktuelle kandidater, gjelder også en informasjons- og drøftingsplikt for arbeidsgiver.

Arbeidsgiver skal også sende søkerliste til tillitsvalgte, orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

Forhandlinger

Målet med forhandlinger er at minst to likeverdige parter (arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjon) skal komme frem til en løsning partene kan leve med. En sentral forhandlingshjemmel i hovedavtalen er del A § 4-5. Her fremgår det at lokale særavtaler kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert.

Hovedavtalen del A § 6-2 har bestemmelser om hvordan uenighet i slike forhandlinger skal løses.

Særskilte forhandlingshjemler finnes i hovedavtalen, hovedtariffavtalen og flere sentrale generelle særavtaler (SGS) og sentrale forbundsvise særavtaler (SFS). I hovedtariffavtalen, kapitlene 3, 4 og 5, finnes hjemlene for lokale lønnsforhandlinger. Ved eventuell uenighet i lokale lønnsforhandlinger løses denne i henhold til tvisteløsningen som framgår av den aktuelle forhandlingsbestemmelsen.

Det skrives enighets- eller uenighetsprotokoll etter fullførte forhandlinger.

Partssammensatt utvalg/administrasjonsutvalg

Partssammensatt utvalg, også ofte kalt administrasjonsutvalg er regulert i hovedavtalen del B § 4 og kommuneloven § 5-11. I alle kommuner og fylkeskommuner skal det opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg. Ved at utvalget er et kommunalt organ gjelder kommunelovens vanlige regler, som for folkevalgte organ. Hvilket blant annet betyr at ansattrepresentantene har møterett og møteplikt, jf. kommuneloven § 8-1

Utvalget behandler saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte, slik som:

- Overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk
- Kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak
- Oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer

Utvalget består av:

- Folkevalgte utpekt av kommunestyret
- Ansattrepresentanter utpekt av organisasjonene

Kommune-
loven § 13-4,
2. ledd

Ansattrepresentantene deltar ikke i saker som dreier seg om forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte, som blant annet, jf. kommuneloven § 13-4, 2. ledd:

- Arbeidsgivers forberedelser til forhandlinger med arbeidstakerne
- Arbeidskonflikter
- Rettstvister med organisasjonene

Det skal være minst to ansattrepresentanter som skal representere *samtlig*e ansatte. Ansattrepresentantene velges personlig for to år om gangen. Selv om det er fagforeningene, med hjemmel i hovedavtalen del B § 4 som velger ansattrepresentantene, er disse *ikke* tillitsvalgte som kun representerer *egne* medlemmer i utvalget, men *alle* ansatte. Det er imidlertid ikke uvanlig at ansattrepresentantene også er tillitsvalgt etter hovedavtalen.

Dersom arbeidstakerorganisasjonene ikke blir enige om annet, utpekes ansattrepresentantene etter forholdstallsprinsippet. Dette fungerer på følgende måte:

I kommune X er arbeidstakerne representert av fem arbeidstakerorganisasjoner. Disse har henholdsvis 300, 250, 90, 80 og 15 medlemmer. For å illustrere hvordan forholdstallsprinsippet sørger for fordeling av representanter til partssammensatt utvalg etter hovedavtalen Del B § 4 brukes delingstallene slik:

Organisasjon A med flest medlemmer utpeker den første representanten. Den andre representanten går til organisasjon B, som har nest høyest medlemstall.

En tredje representant beregnes ut fra neste tall i synkende rekke, og utpekes av fagforening A.

Det er altså den til enhver tid høyeste sum på tellende antall medlemmer som er avgjørende for representantenes fordeling.

Organisasjonene kan samarbeide om felles representanter hvis ønskelig.

Det følger av hovedavtalen del B § 4 at forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett. Det er sammenslutningen selv som må meddele behovet for observatørplass.

Fagforening	Medlemstall	Første delingstall – 1,4	Andre delingstall – 3	Tredje delingstall – 5
A	300	$300/1,4 = 214$	$300/3 = 100$	$300/5 = 60$
B	250	$250/1,4 = 178$	$250/3 = 83$	$250/5 = 50$
C	90	$90/1,4 = 64$	$90/3 = 30$	$90/5 = 18$
D	80	$80/1,4 = 57$	$80/3 = 27$	$80/5 = 16$
E	15	$15/1,4 = 11$	$15/3 = 5$	$15/5 = 3$



Tillitsvalgtordningen, både struktur og frikjøp, er regulert i hovedavtalen del B § 3-3

Tillitsvalgtordningen

Det er gjennom ordningen med tillitsvalgte ansattes medbestemmelse ivaretas. Formålet med tillitsvalgtordningen er å skape rasjonelle, hensiktsmessige og velfungerende medbestemmelsesordninger som sikrer at de tillitsvalgte får ta del i beslutningsprosesser som kan få konsekvenser for de ansatte. Formålet kommer til uttrykk i selve bestemmelsen.

Hovedavtalen del B § 3-3 b)

Tillitsvalgtordningen *skriftliggjøres* for den enkelte organisasjonen og arbeidsgiver. Generelt bør tillitsvalgtordningen tas opp til ny drøfting ved behov.

Utformingen av tillitsvalgtordningen skal drøftes med tillitsvalgte, slik det framgår av bestemmelsen. Tillitsvalgtordningen må utformes slik at den gir tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Det må videre tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i denne bestemmelsen og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser.

Drøftingsgrunnlaget følger av hovedavtalen del B § 3-3 a)

Det følger av drøftingsgrunnlaget i selve bestemmelsen og nærmere beskrivelse av grunnlaget i forhandlingsprotokollens punkt 3 om tillitsvalgtordningen at drøftingene blant annet skal baseres på:

- **Antall yrkesaktive medlemmer og fordelingen av disse på ulike arbeidsplasser**
 - » Kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.
- **Tariffavtalenes omfang**
- **Lokal styrings- og organisasjonsstruktur**
 - » Antall virksomheter og avdelinger, sentralisert- eller desentralisert ledelse mv.
- **Geografisk spredning**
- **Andre lokale forhold**
 - » Kommunesammenslåinger, interkommunale samarbeid, omstillingsprosesser internt i kommunen ol.

På bakgrunn av drøftingene bør partene bli enige om en tillitsvalgtordning. Bestemmelsene i § 3-3 c) (1), (2) og (3) benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

Sjekkliste som utgangspunkt for drøftingene om tillitsvalgtordningen og hva partene kan bli enige om:

- Antall tillitsvalgte og hvilke nivåer de er på
 - » Hvem er tillitsvalgte og hvor arbeider de
 - » Arbeidsfordeling mellom tillitsvalgte og hovedtillitsvalgt (Hvem møter hvor/på hvilket myndighetsnivå og hvilke ledere møter de?)
 - » Hvem representerer organisasjonen ved tillitsvalgtes /hovedtillitsvalgtes/-fellestillitsvalgtes fravær
 - » Valg av tillitsvalgte meddeles arbeidsgiver skriftlig, jf HA del B § 3-3 g)
- Formelle møtepunkt mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver
 - » Faste møtepunkter på sentralt nivå i kommunen og på det enkelte tjenestested
 - » Representasjon i eventuelle utvalg, arbeidsgrupper ol.
 - » Hva er hensiktsmessig møteform; fysisk og/eller digitalt
- Organisasjonenes eventuelle frikjøpressurs
 - » Organisasjonene fordeler selv ressursen etter drøftinger med arbeidsgiver
 - » Anledningen til å bytte faste frikjøpsdager til andre dager ved behov
- Hvilke ledere som ivaretar arbeidsgivers interesser på de ulike enheter /tjenesteområder/arbeidsplasser og hvilke fullmakter disse har
- Felles forståelse av de faktiske forholdene i virksomheten
- Drøfte hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnusordninger praktisk kan tilpasses ivaretagelse av vervet.
- Dersom det etableres en fellestillitsvalgtordning:
 - » Organisasjonene i den enkelte sammenslutningen avgjør dette
 - » Arbeidsfordelingen mellom fellestillitsvalgt og forbundenes tillitsvalgt(e) tydeliggjøres.
 - » Velger man slik ordning meddeles dette arbeidsgiver skriftlig

Frikjøpte tillitsvalgte

Organisasjonenes frikjøp fastsettes etter drøftinger i henhold til hovedavtalen del B § 3-3 a). Det skal tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser. Normtallene for frikjøpressursen gjelder bare hvis det ikke oppnås enighet etter drøftinger.

Hovedavtalen del B §§ 2-2 , 2-3 og 2-4

Dette gjelder tillitsvalgte etter hovedavtalen. Frikjøpte tillitsvalgte fritas fra arbeidspunkt for å skjøtte tillitsvervet. Dette innebærer at arbeidspunktet og oppgavetilfanget i den ordinære stilling reduseres tilsvarende frikjøpsprosenten. Den frikjøpte tiden skal brukes til tillitsvalgtarbeid etter hovedavtalen og medlemmer som er ansatt i kommunen. Tid til arbeid for egen organisasjon (organisasjonsverv) faller utenfor. Dette følger av § 3-3 b) siste avsnitt.

Hvis organisasjonen har frikjøpressurs, vil det som regel være hovedtillitsvalgt som tildeles denne ressursen, men ikke nødvendigvis. Det er organisasjonen som selv fordeler den tildelte frikjøpsressursen etter drøftinger med arbeidsgiver. Arbeidstaker-organisasjonen orienterer arbeidsgiver om eventuelle endringer i arbeidsfordelingen mellom de frikjøpte tillitsvalgte.

Frikjøpsressursen er ofte knyttet opp til enkelte dager, men den må ikke være det. Frikjøpsressursen kan også tas ut fleksibelt. Arbeidsgiver bør tilstrebe å legge møter og forhandlinger i tillitsvalgtes frikjøpte tid. Delvis frikjøp er ikke til hinder for at tillitsvalgte kan ha rett til tjenestefri etter hovedavtalen del B § 3-4.

Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid

Tillitsvalgte etter hovedavtalen har rett til tjenestefri for å utføre tillitsvalgtarbeid uten trekk i lønn. Som det fremgår av bestemmelsen, skal det imidlertid tas hensyn til arbeidssituasjonen. Tillitsvalgtarbeid skal volde minst mulig ulempe for arbeidets gang og fraværet skal normalt avtales i forkant.

Arbeidsgiver på sin side har et ansvar for å legge til rette for like arbeidsvilkår blant de tillitsvalgte. Det skal ikke bare tas hensyn til tillitsvalgte som jobber dagarbeid, men også de som jobber turnus. Det fremgår av bestemmelsens fjerde avsnitt at arbeidssituasjonen, for tillitsvalgte som arbeider turnus, etter drøftinger tilrettelegges slik at de får samme arbeidsforhold og vilkår som tillitsvalgte som arbeider dagtid. Det kan oppstå spesielle utfordringer innenfor tjenesteområdene med turnusarbeid. Bemanningssituasjonen kan for eksempel gjøre det mer krevende for tillitsvalgte å utføre sine tillitsvalgtoppgaver. Møter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte skal så langt det er mulig legges til tidspunkt som tar hensyn til de tillitsvalgtes arbeidstidsordninger. Drøftingen av tillitsvalgtes individuelle tilretteleggingsbehov tar utgangspunkt i den konkrete turnusen hen går i.

Tjenestefri er regulert i hovedavtalen del B § 3-4

Tjenestefri for tillitsvalgte er noe annet enn frikjøp. Delvis frikjøp er imidlertid ikke til hinder for at tillitsvalgte kan ha rett til tjenestefri etter hovedavtalen del B § 3-4. I tillegg til å ivareta oppgaver etter hovedavtalen, som for eksempel deltakelse i tilsettingsprosesser, informasjonsmøter, drøftinger og forhandlinger, ligger det også til rollen som tillitsvalgte å ivareta medlemmer ansatt i kommunen /fylkeskommunen. Dette kan innebære å delta i møter med medlemmer angående saker om stillingsvern, konflikter, advarsel, tilrettelegging og lignende. En konsekvens av dette kan være at tillitsvalgt i perioder får redusert arbeidskapasitet i stillingen den tillitsvalgte har i kommunen/fylkeskommunen.

KOMPENSASJON VED INNKALLELSE TIL MØTER UTENFOR ARBEIDSTIDEN

Hovedavtalen
del B § 3-4,
femte avsnitt

Ved innkallelse til møter og lokale forhandlinger utenfor arbeidstiden må det avklares om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering. Bestemmelsen omfatter tillitsvalgte etter hovedavtalen del B §§ 2-2, 2-3 og 2-4 når arbeidsgiver innkaller til møter som faller utenfor den tillitsvalgtes arbeidstid.

Permisjoner – organisasjonsverv og tillitsvalgtopplæring

Hovedavtalen
del B § 3-5

Permisjon ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger og ved organisasjonsoppdrag og -verv er regulert i hovedavtalen del B § 3-5. Permisjoner etter denne paragrafen gjelder for alle arbeidstakere som påtar seg verv i fagforeningen, slik det framgår av bestemmelsen. Det er med andre ord ikke et krav om å være tillitsvalgt etter definisjonene i hovedavtalen, jf. HA del B §§ 2-2 – 2-4.

Permisjon og forhandlinger

Hovedavtalen
del B 3-5 a)

Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger gis permisjon med lønn. Rett til permisjon forutsetter at det foreligger arbeidsplikt. Eventuelle forberedelser på fritiden er ikke omfattet av bestemmelsen. Hvor mye tid som skal brukes til forberedelser må vurderes konkret og ses i sammenheng med hovedtariffavtalen kapittel 3.2.1 og vedlegg 3. En rekke momenter vil kunne være av betydning, slik som:

- Forhandlingenes omfang og karakter, samt grunnlag (hjemmel)
- Antall medlemmer som skal representeres
- Forhandlingenes kompleksitet

For tillitsvalgte etter hovedavtalen del B §§ 2-2 – 2-4, som deltar i slike forhandlinger, gjelder «kompensasjonsbestemmelsen», jf. hovedavtalen del B § 3-4 femte avsnitt, som er omtalt ovenfor.

Hovedavtalen
del B §§
3-5 c)
og 3-5 d)

Organisasjonsverv

Ansatte som er valgt som fast medlem til bestemte organer i arbeidstakerorganisasjonen, har rett til permisjon med lønn i inntil tolv arbeidsdager per år ved deltakelse i disse organene.

Organene er:

- 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.)

Organisasjonene kan ha ulike navn på disse organene, som for arbeidsgiver kan være vanskelig å vite om omfattes av opp-listingen over. På arbeidsgivers oppfordring bør ansatte som søker om permisjon for deltakelse i nevnte organ, klargjøre organets status i fagforeningens organisasjon.

Bestemmelsen åpner imidlertid opp for å likestille visse organer, jf. hovedavtalen § 3-5 c) andre og tredje avsnitt.

Organer som kan likestilles:

- Tilsvarende organer i yrkesfaglige organisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd /yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer
- I tilsvarende organer i forhandlingssammenslutningen.

Ved deltakelse i slike organisasjonsorgan kan permisjon med lønn innvilges.

Dersom permisjon for ivaretagelse av organisasjonsverv etter § 3-5 c) medfører fravær på mer enn tolv dager, kan arbeidsgiver gi ulønnet permisjon.

Ansatte som velges til tillitsverv i den organisasjonen og/eller forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av, har rett til permisjon uten lønn, jf. hovedavtalen del B § 3-5 d). Fordi det dreier seg om et tillitsverv må den ansatte velges. Ved delvis

Hovedavtalen
del B § 3-5 d)

ulønnede permisjoner (deltidsvern) kan det inngås avtale om at kommunen forskutterer lønn. De sentrale parter anser dette som en hensiktsmessig løsning.

Tillitsvalgtopplæring

Hovedavtalen
del B § 3-6

Permisjon til tillitsvalgtopplæring gis uavhengig av eventuelle andre permisjonsrettigheter, eksempelvis etter hovedavtalen del B §§ 3-4 og 3-5. Organisasjonstillitsvalgte, jf. hovedavtalen del B § 3-5 og teksten over, har ikke rettigheter etter hovedavtalen del B § 3-6.

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for tillitsvalgtfunksjonen. Formålet med slik opplæring er å sette den tillitsvalgte i bedre stand til å skjøtte vervet som tillitsvalgt.

Det skal tas hensyn til organisasjonens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring. Dette er presisert i selve bestemmelsen.



Hovedavtalen
del B § 3-6
første og
andre avsnitt

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte. Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for at slik opplæring skal kunne gjennomføres, og tillitsvalgte bør derfor ha en dialog med arbeidsgiver om dette.

Hvis det er høyt sykefravær på arbeidsplassen eller andre ekstraordinære situasjoner som gjør at tillitsvalgtes fravær medfører vesentlig ulempe for arbeidets gang bør permisjonen gis på et annet tidspunkt slik at forsvarlig drift kan sikres. Det er spesielt viktig å ta hensyn til dette på arbeidsplasser med få ansatte.

Tillitsvalgte gis permisjon med hel eller delvis lønn. Hovedtillitsvalgte og fellestillitsvalgte gis alltid permisjon med full lønn. De



sentrale parter er enige om at det også som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgte som deltar i tillitsvalgtoppplæring i hovedavtale, hovedtariffavtale og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

Tillitsvalgtoppplæring som faller på den tillitsvalgtes fritid er ikke regulert i denne bestemmelsen, noe som fremgår av B-rundskriv 1/2022 under avsnittet om tillitsvalgtoppplæring hovedavtalen del B § 3-6.



Særskilte tema

PERSONOPPLYSNINGER OG LOKALE FORHANDLINGER jf. HOVEDTARIFFAVTALEN VEDLEGG 3

Med hjemmel i personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav b og artikkel 9 nr. 2 bokstav b samt personopplysningsloven § 6, vil arbeidsgiver ha grunnlag for å behandle personopplysninger om fagforeningsmedlemskap i den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle tariffoppliktelse. For å kunne ivareta arbeidsgivers forpliktelser ved lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3, 4 og 5 forutsetter dette at arbeidstakernes eventuelle fagforeningsmedlemskap er kjent for arbeidsgiver. Partene legger til grunn at personvernregelverket ikke er til hinder for at arbeidsgiver i denne sammenheng behandler opplysninger om fagforeningsmedlemskap. Det vises til HTA vedlegg 3 for informasjon om hvordan arbeidsgiver skal forholde seg til uorganiserte arbeidstakere.

PARTSSAMARBEID OM KLIMA- OG MILJØTILTAK

Hovedavtalens formål slår fast at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet. FNs bærekraftsmål et stort tema som kan være vanskelig å omsette

til konkrete og håndterbare problemstillinger. I det lokale partssamarbeidet om klima og miljøtiltak anbefales det å fokusere på utfordringer som faktisk kan håndteres lokalt. Det lokale partssamarbeidet om klima- og miljøtiltak kan bidra til bedre forankring og etterlevelse, til nyutvikling, og til ideer og tiltak tilpasset hver arbeidsplass. Hva partsarbeid som fremmer bærekraftsmålene faktisk betyr, og innebærer for kommunen /fylkeskommune som arbeidsgiver og på den enkelte arbeidsplass, er et viktig drøftingstema.

Partene kan for eksempel drøfte hvordan kommunen/fylkeskommunen som arbeidsgiver kan bidra til reduserte klimautslipp, reduksjon av forurensning /klimaavtrykk, forhindring av tap av biologisk mangfold samt forslag til hvordan disse målene kan nås. Kommunens/fylkeskommunenes bruk av kjøretøy og transportbruk i tjenesten, energieffektivitet, avfallshåndtering på arbeidsplassen, reisereglement, bruk /utskifting av arbeidstøy, fysisk deltakelse på kurs/møter vs. digital deltakelse, gjenbruk og innkjøp er eksempler på hva som kan drøftes for å finne gode tiltak.

INKLUDERENDE, HELSEFREMMENDE OG FOREBYGGENDE ARBEIDSMILJØ

I tråd med hovedavtalens formål skal de lokale parter samarbeide for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø. De lokale partene må samarbeide om å identifisere hva som gir et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass, herunder aktuelle risiko- og vernefaktorer. Med utgangspunkt i tilgjengelig kunnskap kan aktuelle temaer for arbeidet være heltid og bemanning, fagmiljø og kompetanseutvikling, samt helsefremmende arbeidstidsordninger. De sentrale parter viser for øvrig til hvordan det arbeides med arbeidsmiljøet i IA-bransjeprogrammene, herunder rolleforståelse i arbeidsmiljøarbeidet.

KOMMUNAL SAMHANDLING/ INTERKOMMUNALT SAMARBEID

Ved samhandling på tvers av kommunegrensene er ansattes medbestemmelsesrett gjennom tillitsvalgte fremhevet i en egen bestemmelse. Det følger av hovedavtalen del B §§ 1-4-3, jf., 3-3 a) og b), at dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, skal de berørte parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas. Formålet med

bestemmelsen er å sikre tillitsvalgtes medbestemmelse i de tilfeller oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid.

Prinsippet om at det er arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner de hensiktsmessige løsningene for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse, gjelder uavhengig av kommunens/fylkeskommunens valg av organisasjonsform.

Å organisere deler av driften på tvers av kommunegrensene medfører ingen forskjell når det gjelder informasjons- og drøftingspliktene som ligger i hovedavtalen. På vanlig måte skal drøftingsplikten ivaretas på det nivå der beslutningen fattes.

BEGREPET «SÅ TIDLIG SOM MULIG»

I saker hvor det foreligger informasjons- og drøftingsplikt, skal tillitsvalgte gis en reell mulighet til å påvirke saken, hvilket forutsetter at de involveres så tidlig som mulig.

Når «så tidlig som mulig» er, må vurderes konkret i den enkelte sak. Arbeidsgiver må kunne foreta forberedende undersøkelser før tillitsvalgte involveres. Dette kan både være hensiktsmessig av hensyn til arbeidsmiljøet og for å unngå

unødig uro på arbeidsplassen. Tillitsvalgte på sin side må gis tilstrekkelig tid til å sette seg inn i saken slik at de med god forankring gis en reell mulighet til å påvirke saken før arbeidsgiver treffer endelig avgjørelse.

AD HOC-UTVALG

Medbestemmelse kan blant annet utøves gjennom ad hoc-utvalg, også ofte kalt partssammensatte arbeidsgrupper. Ved bruk av slike utvalg følger det av hovedavtalen del B § 1-3 at partene som hovedregel skal være representert i ad hoc-utvalg som utreder administrative spørsmål. Det er arbeidsgiver som avgjør om slike utvalg skal nedsettes.

Formålet med slike utvalg er å sikre ansattes medbestemmelsesrett i saker som berører dem. Bruken av slike utvalg vil imidlertid ikke erstatte drøftingsplikten etter hovedavtalen. I praksis vil slike utvalg ofte fremme forslag/anbefalinger som deretter skal drøftes etter hovedavtalen.

Å etablere slike utvalg kan være hensiktsmessig ved større prosesser, som ved:

- Gjennomgang av rutiner
- Sammenslåing av ulike virksomheter
- Virksomhetsutsetting
- Kommunesammenslåing

Sammensetningen av slike utvalg bør være rasjonell og hensiktsmessig. Det bør blant annet drøftes:

- Hvilke organisasjoner som blir berørt
 - » Det er naturlig at det er disse organisasjonene som involveres
- Hvem de som deltar representerer
 - » Organisasjonen
 - » Sammenslutningen
- Hvordan de øvrige organisasjonene skal få fremmet sine synspunkter inn i utvalgets arbeid





Lokale lønnsforhandlinger og representasjon i forhandlinger

Hovedavtalen del A § 4-7

Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan det føres forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen. Det er ingen forutsetning at organisasjonene som velger ordningen med fellestillitsvalgt (se avsnitt over) i hovedavtalesammenheng, skal representeres av forhandlings-sammenslutningen i lokale lønnsforhandlinger. Det er organisasjonene *innen* sammenslutningen som selv velger en slik representasjonsløsning. Dersom det ikke er drøftet i lønns-politisk drøftingsmøte, jf. HTA vedlegg 3 må forhandlings-sammenslutningen klargjøre om forhandlingssammenslutningen anbefaler/forkaster forhandlingsløsningen, eller om sammen-slutningen har fullmakt til å binde medlemsorganisasjonene til det fremforhandlede resultat.

HTA vedlegg 3

I forhandlinger kan arbeidstakerorganisasjonene gi forhandlingsfullmakt til andre lokalt representerte organisasjoner.

Selv om en fagforening har bare ett medlem i kommunen er likevel parten/arbeidstakerorganisasjonen representert (ved dette ene medlemmet). Dette utelukker ikke dennes rett til å *la seg representere* i lokale forhandlinger. I slike tilfeller kan organisasjonene innen forhandlingssammen-slutningen drøfte muligheten for å ivareta enkeltmedlemmers interesser i forhandlingene. Dersom det ikke lar seg løse, har vedkommende organisasjon et ansvar for å foreslå en løsning som arbeidsgiver kan akseptere.



PRAKTISKE TIPS

Forskjell på referat og protokoll

Hovedavtalen
del B § 3-1 i)

Praktiske tips – referat

Følgende bør fremgå av et referat:

- Hjemmel
- Hvem som er parter og hvem som deltok på vegne av partene
- Hva saken(e) dreier seg om
- Partenes synspunkter
- Hva partene eventuelt er enige og uenige om
- Eventuelle konklusjoner

Referatet godkjennes av alle deltakende parter. Dersom det ikke gis tilbakemeldinger innen oppgitt frist legges det til grunn at referatet er godkjent. Det er ikke en forutsetning at referatet signeres av partene. Hovedpoenget med referat er å dokumentere at en problemstilling(er) har vært drøftet og at partenes synspunkter/innspill fremkommer.

Rent praktisk kan referatet godkjennes ved at arbeidsgiver sender utkastet til aktuelle partsrepresentanter, med angivelse av tilbakemeldingsfrist på eventuelle korrigeringer av referatets innhold.

Praktiske tips – protokoll

Følgende bør fremgå av en protokoll:

- Hjemmelsgrunnlag
- Hvem som er parter
- Hva saken dreier seg om
- Ved enighet skal protokollen gjengi det partene ble enige om
- Ved uenighet gjengis partenes anførsler/standpunkt/krav/tilbud
- Protokollen signeres av én partsrepresentant per part

Enighetsprotokoller binder partene. Ved enighet er det derfor viktig at det tydelig fremgår hva partene er enige om. Å bruke et klart og presist språk er en ubetinget fordel. Dersom partene i forhandlinger ikke blir enige, skrives det en uenighetsprotokoll hvor partenes anførsler skal fremgå. Arbeidsgiver kan ikke motsette seg arbeidstakerorganisasjonens eventuelle behov for ensidige protokolltilførsler (som settes inn under partenes underskrifter).

Noen sentrale begreper

Se også
arbeidstvist-
loven § 1 j)

INTERESSETVIST OG RETTSTVIST

Interessetvist:

Tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om hva en tariffavtale skal regulere.

Se også
arbeidstvist-
loven § 1 i)

Rettstvist:

Tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om hvordan en tariffavtale skal forstås.

Tariffavtale:

Er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, jf. arbeidstvistloven § 1 e). En tariffavtale regulerer vilkår som gjelder generelt for ubestemte arbeidstakere.

Særavtaler:

Dette er *tariffavtaler* som inngås i fredsplikt. Det er tre typer særavtaler. Sentrale generelle særavtaler (SGS), sentrale forbundsvisse særavtaler (SFS) og lokale særavtaler.

Særavtalene regulerer spesifikke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder alle (f.eks. reiseregulativet) eller særskilte vilkår for spesifikke yrkesgrupper, som for eksempel leger og undervisningspersonalet. Forhandlingene om SGS skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene, mens SFS forhandles mellom KS og de forbund som har interesser i saken. Forhandlinger om lokale særavtaler skjer mellom partene i kommunen/fylkeskommunen.

Twisteløsning:

Hvordan tvister skal løses er nærmere beskrevet i hovedavtalen del A § 6.

Forhandlingssammenslutninger:

Definisjonen av forhandlingssammenslutninger finnes i hovedavtalen del A § 1-5. Oversikten over hvilke arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet de fire sammenslutningene finnes innledningsvis i både hovedtariffavtalen og hovedavtalen. Forhandlings-sammenslutningene har ikke selvstendig partsstatus.

Vedlegg

SAMMENDRAG AV ARBEIDSRETTSDOMMER

ARD-2013-42 (Tillitsvalgtbegrepet)

Forhandlingsansvaret for undervisningspersonell ble fra 2004 overført til kommuner/fylkeskommuner. I forbindelse med overføringen ble det opprettet overgangs-ordninger for undervisningspersonellet, herunder om rett til å kreve tillitsvalgt på arbeidsssteder hvor organisasjonen bare hadde ett medlem. Dette var et unntak fra Hovedavtalen i KS del B § 3 jf. § 2.2 om at organisasjonen må ha minst to medlemmer for å kreve tillitsvalgt. Saken gjaldt spørsmålet om ordningen for undervisningspersonell var videreført for tariffperioden 2010.2013 gjennom en merknad til protokollen. Arbeidsretten kom på bakgrunn av merkna-dens ordlyd, forhandlingsforløp og omtale i KS rundskriv til at overgangsordningen ikke var videreført (dommens sammendrag på Lovdata)

ARD-2008-135 (Drøfting og drøftingsplikt)

Hovedavtalen mellom KS og LO/Fagforbundet har i del B § 3-4 bestemmelser om plikt til drøfting ved endringer og omstillinger som vil få betydning for arbeidstakerne. Arbeidsgiver skal da «på et tidligst mulig tidspunkt» informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. I sak nr. 4/2007 kom Arbeidsretten til at Moss kommune handlet i strid med § 3-4 bokstav b) ved å unnlate å gjennomføre drøfting med de tillitsvalgte før rådmannens innstilling om ny helse- og sosialplan ble avgitt. Denne mangelen kunne ikke anses «reparert» gjennom etterfølgende drøftinger. I sak nr. 5/2007 var det enighet om at fylkestingets vedtak om å be kontrollutvalget legge til rette for overføring av fylkesrevisjonens sekretariatet til

KomSek Trøndelag IKS, gjaldt et tema som er drøftingsgjenstand etter § 3-4 bokstav b). Det forhold at overføringen av sekretariatet til ny arbeidsgiver ikke ble drøftet før vedtak om dette ble truffet i fylkestinget på grunnlag av et benkeforslag som ble fremsatt i møtet samme dag, kunne ikke anses som brudd på drøftingsplikten (dommens sammendrag på Lovdata)

ARD-2010-258 (Tillitsvalgtes rettigheter)

Hovedavtalen i kommunesektoren har i § 3-3 bestemmelser om frikjøp av ressurs for tillitsvalgte og i § 3-4 er det bestemmelse om at den tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver. Spørsmål om retten til tjenestefri etter § 3-4 er begrenset til den tid som følger av inngått frikjøpsavtale. Bestemmelsene måtte ses i sammenheng, og det må legges til grunn at partene ved fastsettelsen av normtall for størrelsen av frikjøpstid har foretatt en kvantifisering av den tid som er nødvendig og tilstrekkelig for at den tillitsvalgte skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver tilfredsstillende. En ubegrenset rett til tjenestefri ut over den fastsatte frikjøpstid kunne ikke anses tilsiktet. Uttalelser om at det ville kunne oppstå situasjoner, særlig hvor det er lav frikjøpsprosent, hvor den tillitsvalgte må få mer tid til rådighet enn hva som følger av frikjøpsressursen. Det vil stride mot Hovedavtalens prinsipper og formål dersom tillitsvalgte som har en frikjøpsordning etter § 3-4 helt skal være avskåret fra å få tjenestefri i tillegg til frikjøpstiden (dommens sammendrag på Lovdata)

Mal for referat

REFERAT

Fra møte i [sted] mellom [kommune] og [organisasjon]

Sted og dato:

Tema for møtet:

Til stede:

Partenes synspunkter:

Referent [...]

Mal for protokoll

PROTOKOLL

[Kommune]

[Dato] ble det holdt forhandlingsmøte
i [lokalets navn] mellom
[kommune] og [organisasjon]

Saken gjaldt [...]

Forhandlingene ble ført med hjemmel i [...]

Til stede:

[Kommune]

[Organisasjon]

[Ved enighet]

Etter felles- og særmøter ble partene enig om [...]

[Ved uenighet]

Partene kom ikke til enighet.

[Kommune] anførte:

[Organisasjon] anførte:

[Kommune]

[Organisasjon]

HOVEDAVTALENS FORMÅL

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommune[1]sektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.



LO Kommune





Stortingsgata 2, 0158 Oslo
sentralbord: 22 70 88 50
e-post: post@unio.no
www.unio.no