Hovedavtale for arbeidstakere i staten

Inngått den 21. august 1980
mellom staten ved
Forbruker- og administrasjonsdepartementet
og
Statstjenestemannskartellet,
Akademikernes Fellesorganisasjon,
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund -
Seksjon Stat og Norsk Lærerlag

FORBRUKER- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

P-575

Innhold

		Side
Felleserklæring		3
Del 1	Tillitsvalgte	5
	Felleserklæring	
	Kap 1 Virkeområde	5
	Kap 2 Representanter for de tilsatte	5
	Kap 3 Valgregler	6
	Kap 4 Administrasjonenes og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter	6
	Kap 5 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt	7
	Kap 6 Regler for tjenestefrihet i forbindelse med utøvelse av tillitsvervet på arbeidsstedet	7
	Kap 7 Andre regler for tjenestefrihet	8
	Kap 8 Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner	8
	Kap 9 Lønn	9
	Kap 10 Fjernelse av tillitsvalgte/arbeidsgivers representant	9
Del 2	Medbestemmelse	11
	Felleserklæring	
	Kap 1 Virkeområde og formål	11
	Kap 2 Særavtaler	12
	Kap 3 Forhandlinger/Drøftinger	13
	Kap 4 Saksbehandling	15
	Kap 5 Utvalgsordningen	17
	Kap 6 Forholdet til arbeidsmiljøloven	18
	Kap 7 Taushetsplikt	19
Del 3	Supplerende regler til forhandlingsordningen etter tjenestetvistloven	21
	Kap 1 Lokal forhandlingsrett	21
	Kap 2 Fremgangsmåten ved lokale forhandlinger etter tjenestetvistloven	21
	Kap 3 Kollektive oppsigelser	21
	Kap 4 Avstemningsregler	22
Del 4	Personalpolitiske retningslinjer (kommer senere)	23
Del 5	Datamaskinbaserte systemer (kommer senere)	25
Del 6	Diverse	27
	Kap 1 Definisjoner	27
	Kap 2 Tolkningstvister	27
	Kap 3 Varighet	27

Felleserklæring:

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

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

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

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

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

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

Definisjoner:

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

DEL 1

Tillitsvalgte

Felleserklæring:

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

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

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

1.1. VIRKEOMRÅDE

1.1.1. De rettigheter og plikter som er fastsatt for tillitsvalgte og arbeidsgivernes representanter i denne avtalen, gjelder i alle forhold der staten er arbeidsgiver/lønnsfastsettende myndighet. Jfr. likevel 2.1.1.1.

1.1.2. Unntatt er likevel verneombud, hovedverneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalget som får sine rettigheter og plikter fastsatt i arbeidsmiljøloven. Unntatt er også representanter i innstillingsråd/tilsettingsråd som får sine rettigheter og plikter fastsatt i reglement i den enkelte virksomhet.

1.2. REPRESENTANTER FOR DE TILSATTE

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

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

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

1.2.3. Representanter i utvalg som opprettes i henhold til 2.5. i denne avtale, er å betrakte som valgte representanter.

1.2.4. Tillitsvalgte i organisasjonene er alltid å betrakte som representanter for de tilsatte.

1.3. VALGREGLER

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

1.3.2. Arbeidstakere som er heltidstilsatte eller deltidstilsatte som kommer inn under Rammeavtalen for deltidstilsatte, kan velges som representant for de tilsatte. Arbeidstakere som innehar sjefsstillinger er ikke valgbare i denne forbindelse.

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

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

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

1.4. ADMINISTRASJONENES OG TILLITSVALGTES GJENSIDIGE RETTIGHETER OG PLIKTER

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

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

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

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

1.4.5. Administrasjonens ledelse har ansvar for at forholdene legges til rette slik at den tillitsvalgte kan utføre sitt verv.

1.4.6. Administrasjonen og de tillitsvalgte har krav på at henvendelser besvares uten ugrunnet opphold.

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

1.4.8. Rettigheter og plikter som følger av 1.4., gjelder også for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner.

1.5. UTØVELSE AV VERVET SOM TILLITSVALGT

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

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

1.5.3. Tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at arbeidet i minst mulig utstrekning lider skade og at spesialmaskiner såvidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

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

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

Arbeidstakere i skift- og turnustjeneste som innkalles til forhandlinger og drøftinger (eller utvalgsarbeid) med ledelsen på sin fritid i tiden mellom kl. 0700 og 1700 skal utbetales lønn for den tid forhandlingene/ drøftingene varer.

1.6.2. Administrasjonen kan, i forbindelse med forhandlings- og drøftingsmøter og utvalgsmøter etter 2.5., gi tillitsvalgte tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.

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

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

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

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

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

1.7. ANDRE REGLER FOR TJENESTEFRIHET

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

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

1.7.2. Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i 1.7.1. har også rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv eller slike organisasjonsmessige oppdrag som nevnt under 1.7.1., herunder kurs for tillitsvalgte/faglige kurs.

1.8. PERMISJON FOR TILLITSVALGTE OG TILSATTE I ARBEIDSTAKERORGANISASJONER

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

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

1.9. LØNN

1.9.1. Med «lønn» menes i denne avtale stillingens faste lønn og alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville fått utbetalt om vedkommende var i tjeneste.

1.9.2. Dersom tillitsvervet utføres slik som nevnt i 1.6.3. og 1.6.4. og dette tidsrom ikke dekkes av turnus/tjenesteliste, skal tilleggene utbetales på grunnlag av en gjennomsnittsberegning for arbeidstakere med tilsvarende arbeid i vedkommende virksomhet.

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

1.10. FJERNELSE AV TILLITSVALGT/ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT

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

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

DEL 2

Medbestemmelse

Felleserklæring:

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

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

Partene er enige om å praktisere avtalen slik at den former seg som en naturlig videreføring av den medbestemmelsesrett tjenestetvistloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven allerede har innført.

2.1. VIRKEOMRÅDE OG FORMÅL

2.1.1. Virkeområde

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

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

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

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

2.1.2. **Formål**

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

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

Merknader

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

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

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

2.2. SÆRAVTALER

2.2.1. **Inngåelse av særavtale**

2.2.1.1. Innenfor rammen av avtalens del 2 skal det sluttes særavtale mellom virksomheten og vedkommende organisasjoner.

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

2.2.2. **Uenighet om særavtalens innhold**

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

2.2.2.2. Nemnda skal ha en nøytral leder. Blir ikke partene enige om hvem som skal være leder, oppnevnes vedkommende av Riksmeglingsmannen eller av en kretsmeglingsmann om partene er enige om det.

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

2.2.2.4. Staten oppnevner sine representanter, like mange som organisasjonene oppnevner tilsammen.

2.2.3. **Tvist om forståelse av særavtalen**

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

2.2.4. **Varighet m.m.**

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

2.2.4.2. I den utstrekning det sluttes avtaler mellom Forbruker- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene om spørsmål som går inn under denne avtales del 2, gjelder slike avtaler foran særavtaler.

2.3. FORHANDLINGER/DRØFTINGER

2.3.1. **Hovedregel**

2.3.1.1. Medbestemmelsesretten skal som hovedregel gjennomføres ved at tillitsmannsapparatet får utvidet rett til forhandlinger og drøftinger, jfr. likevel 2.5.

2.3.2. **Parter ved forhandlinger og drøftinger**

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

2.3.2.2. Partene under drøftingene er:
- På arbeidsgiversiden det administrative ledd innenfor virksomheten som behandler saken.
- På arbeidstakersiden de organisasjoner som har medlemmer i vedkommende virksomhet/tjenestegren.

2.3.3. **Forhandlinger**

2.3.3.1. Arbeidsgiveren plikter å forhandle med organisasjonene om saker som går inn under 2.3.3.3., med mindre partene blir enige om noe annet. Organisasjonene kan kreve forhandlinger om de samme saker.

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

2.3.3.3. Innenfor ovennevnte ramme kan følgende saker avgjøres gjennom forhandlinger:

a) Interne organisasjonsendringer av varig karakter som medfører omdisponering av arbeidsstyrke og utstyr. Herunder rasjonalisering og innføring eller endring av teknologi som har innvirkning på de tilsattes arbeidssituasjon, eller andre vesentlige endringer av arbeidsprosessen.
b) Fordeling av nye stillinger innen den enkelte virksomhet.

Merknad

Særlig for disse to punkters vedkommende er partene i avtalen oppmerksom på at det kan oppstå problemer med å avgrense administrative saker i forhold til politiske prioriteringer og konsekvenser. Partene er enige om at saker som den politiske ledelse definerer som politiske ikke er gjenstand for forhandlinger. Dersom en av partene mener at en sak som det kreves forhandlinger om i den enkelte virksomhet angår den politiske prioritering, forelegges saken vedkommende departement som avgjør om saken er av administrativ eller politisk art. For øvrig vises til 2.1.1.2. og 2.3.3.2.

c) Valg ved anskaffelse av utstyr og hjelpemidler når det ikke er tale om bygg eller betydelige kapitalvarer.
d) Velferdstiltak, fordeling av velferdsmidler m.v.
e) Tiltak som stimulerer de tilsatte til å legge fram forslag til forbedringer, herunder premiering av forslag.
f) Personalreglement.
g) Disponering av arealer til arbeidslokaler, hvilerom og spiserom.

2.3.3.4. Organisasjonene har uttalelsesrett i saker som i henhold til 2.3.3.2. ikke vil være forhandlingsgjenstand. Dersom organisasjonene krever det, skal slike uttalelser følge saken til den overordnede instans, men ikke lenger enn til fagdepartementet.

2.3.4. **Drøftinger.**

2.3.4.1. Arbeidsgiveren plikter å ta følgende saker opp til drøfting med organisasjonene:
— budsjettforslag
— byggeprosjekter
— langtidsplaner for virksomheten
— valg av utstyr og hjelpemidler når det er tale om betydelige kapitalvarer
— spørsmål om oppsetting av tjenestelister m.v.

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

2.3.5. **Informasjon**

2.3.5.1. Arbeidsgiveren plikter å gi tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen i henhold til 2.3.2. informasjon om:
— regnskap og økonomi
— påtenkte prosjekter
— pågående planlegging
— vedtak i styringsorganer og administrasjon av betydning for de tilsatte
— nytilsettinger

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

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

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

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

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

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

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

2.4. SAKSBEHANDLING

2.4.1. Forhandlinger

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

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

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

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

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

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

2.4.1.5. Når forhandlingene er holdt, settes det opp protokoll i samsvar med tjenestetvistlovens regler. Protokollen undertegnes av partenes representanter og hver av partene får sitt eksemplar.

2.4.2. Drøftinger

2.4.2.1. For drøftingene gjelder de samme frister som i 2.4.1. Det settes opp kortfattede referater fra drøftingene. Skal saken avgjøres av høyere myndighet skal referatet, dersom organisasjonene krever det, følge saken fram til den overordnede instans, men ikke lenger enn til det enkelte fagdepartement.

2.4.2.2. Oppnås det ikke enighet om oppsetting av tjenestelister m.v., avgjøres tvisten av vedkommende departement eller den myndighet vedkommende arbeidstaker administrativt hører inn under. Før administrasjonen avgjør slike saker skal saken drøftes med vedkommende arbeidstakerorganisasjons representanter.

2.4.3. Særlige frister

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

2.5. UTVALGSORDNINGEN

2.5.1. Utvalg

2.5.1.1. I stedet for forhandlinger og drøftinger gjennom tillitsmannsapparatet, kan det fastsettes i særavtale at det i de enkelte virksomheter opprettes utvalg til helt eller delvis å behandle de saker som er nevnt ovenfor i 2.3.3. — 2.3.5. I såfall skal arbeidsmiljøutvalgets oppgaver legges til utvalget.

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

2.5.1.3. Det kan ikke fastsettes at utvalg skal kunne avgjøre saker hvor avgjørelsesretten er tillagt en høyere myndighet enn den som er representert i utvalget. Når utvalget fungerer som arbeidsmiljøutvalg har det likevel den myndighet arbeidsmiljøutvalget er tillagt etter lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø.

2.5.2. Utvalgets sammensetning m.m.

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

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

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

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

2.5.3. Oppnevning m.m.

2.5.3.1. Arbeidstakernes representanter oppnevnes av organisasjoner som går inn under 6.1.1. Organisasjonene oppnevner hver for seg så mange representanter som svarer til forholdet mellom deres medlemstall innen det området utvalget dekker. Alle hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag skal være representert dersom de har medlemmer innenfor området. Tvist om hvilke forholdstall som gjelder, avgjøres av Forbruker- og ad-

ministrasjonsdepartementet etter drøftinger med vedkommende hovedsammenslutning.

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

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

2.5.4. **Saksbehandling m.m.**

2.5.4.1. I utvalget har lederens stemme utslaget om stemmene ellers står likt.

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

2.5.4.3. Saker bringes inn for utvalget på samme måte og behandles med de samme frister som er fastsatt for forhandlinger etter 2.4.1.2.

2.6. FORHOLDET TIL ARBEIDSMILJØLOVEN

2.6.1. **Unntak fra lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.m.**

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

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

2.6.2. **Årsrapport**

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

2.6.3. **Forholdet til arbeidstilsynet**

2.6.3.1. Når spørsmål som går inn under § 24, 2 c (planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 19) behandles ved forhandlinger/drøftinger, jfr. 2.3., gjelder på tilsvarende måte arbeidsmiljølovens § 19 med forskrifter.

2.6.3.2. Når man nytter forhandlinger/drøftinger etter 2.3., gjelder de samme regler for forholdet mellom partene og Arbeidstilsynet som ellers gjelder mellom et arbeidsmiljøutvalg og Arbeidstilsynet.

2.6.4. **Verneombudets rettigheter.**

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

2.7. TAUSHETSPLIKT

2.7.1. Opplysninger gitt i forbindelse med de saksområder som omfattes av avtalen er belagt med taushetsplikt i den utstrekning det kreves etter gjeldende lover, forskrifter og avtaler.

Merknad til avtalens del 2

Det forutsettes at forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner, som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag, får høve til å tiltre denne del av avtalen innenfor sitt virkeområde.

DEL 3

Supplerende regler til forhandlingsordningen etter tjenestetvistloven

3.1. LOKAL FORHANDLINGSRETT

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

3.2. FREMGANGSMÅTEN VED LOKALE FORHANDLINGER ETTER TJENESTETVISTLOVEN

3.2.1. Når en underavdeling krever opptatt forhandlinger, skal den fremsette sine krav skriftlig til den lokale myndighet som vedkommende arbeidstakere administrativt hører under.

3.2.2. Når den lokale administrative myndighet ønsker opptatt forhandlinger, skal underavdelingen saken gjelder underrettes skriftlig om dette.

3.2.3. Innen 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn til vedkommende lokale administrative myndighet eller til vedkommende underavdeling, skal forhandlinger være opptatt. Angår saken arbeidstakere også i andre organisasjoner tilsluttet en hovedsammenslutning eller Norsk Lærerlag, skal statens representanter varsle disse.

3.2.4. Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, hvilke dokumenter som fremlegges, de krav som fremsettes og sluttresultatet av forhandlingene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen.

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

3.2.5. Er det gått 14 dager etter at forhandlingene er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttet en uke etter at slikt krav er fremsatt.

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

3.3. KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

3.3.1. I forbindelse med opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende hoved-

tariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse, varsel utvekslet mellom staten og de 3 hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistlovens § 28. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel.

3.3.2. Ingen sympatiaksjoner kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom det departement som statens lønnssaker hører under og vedkommende hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag. Forhandlinger skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans skal være som bestemt i 3.3.1.

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

3.4. **AVSTEMNINGSREGLER**

3.4.1. Tarifforslag skal som regel legges frem for de medlemmer interessetvisten gjelder. Avstemningsresultatet skal gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos medlemmene, og skal som regel foregå som uravstemning i samsvar med gjeldende retningslinjer.

3.4.2. Har flertallet av de medlemmer som interessetvisten gjelder stemt for forslaget, er det vedtatt. Har flertallet stemt mot, er det forkastet.

3.4.3. Blir ikke vilkåret i punkt 3.4.2. fylt, er avstemningen ikke bindende med mindre 2/3 eller mer av de medlemmer interessetvisten gjelder har deltatt i avstemningen.

3.4.4. Har mindre enn 2/3 tatt del i avstemningen og vilkåret etter punkt 3.4.2. ikke er fylt, er avstemningen rådgivende. Hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag skal ta endelig avgjørelse.

DEL 4

Personalpolitiske retningslinjer

DEL 5

Datamaskinbaserte systemer

DEL 6

Diverse

6.1. **DEFINISJONER**

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

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

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

6.2. **TOLKNINGSTVISTER**

6.2.1. Hver av partene kan bringe tvister om forestående av denne avtale inn for Arbeidsretten. Dette gjelder dog ikke avgjørelser som treffes av den politiske ledelse i samsvar med merknaden til 2.3.3.3. a og b.

6.3. **VARIGHET**

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