Hovedavtale

for

arbeidstakere i staten

Inngått den 9. mars 1987
mellom staten ved
Forbruker- og administrasjonsdepartementet

og

Statstjenestemannskartellet
Akademikernes Fellesorganisasjon
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund –
Seksjon Stat og Norsk Lærerlag
Gjeldende fra 1. juni 1987

Forbruker- og administrasjonsdepartementet
April 1987

P-575

INNHOLDSFORTEGNELSE

FELLESERKLÆRING

DEL 1 side

SUPPLERINGSREGLER TIL TJENESTETVISTLOVEN

KAP. 1. Lokale forhandlinger 5
§ 1. Lokal forhandlingsrett 5
§ 2. Fremgangsmåten ved lokale forhandlinger etter tjenestetvistloven 5

KAP. 2. Regler i forbindelse med forhandlinger om hovedtariffavtale 6
§ 3. Kollektive oppsigelser 6
§ 4. Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik 6
§ 5. Sympatiaksjoner 6
§ 6. Avstemningsregler 7

DEL 2

MEDBESTEMMELSE

KAP. 1. Formål og virkeområde. 7
§ 7. Formål 7
§ 8. Virkeområde 7

KAP. 2. Særavtale 8
§ 9. Inngåelse av særavtaler 8
§ 10. Tvist ved særavtalenes inngåelse (interessetvist) 8
§ 11. Tvist om særavtalenes forståelse (rettstvist) 9
§ 12. Varighet m.v. 9

KAP. 3. Informasjon/drøftinger/forhandlinger 9
§ 13. Hovedregel 9
§ 14. Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet ved informasjon, drøftinger og forhandlinger . 9
§ 15. Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet ved informasjon, drøfting og forhandling 10
§ 16. Informasjon 11
§ 17. Drøftinger 11
§ 18. Forhandlinger 12

KAP. 4. Saksbehandling side
§ 19. Frister 13
§ 20. Protokoll/referat 13
§ 21. Tvisteløsning i forhandlingssaker 13
§ 22. Drøftinger 14
§ 23. Særlige frister 14

KAP. 5. Dataavtalen Utfyllende regler om innføring og bruk av datateknologi m.v. 15
§ 24. Kapitlets virkefelt 15
§ 25. Definisjoner 15
§ 26. Forhandling og drøfting, medvirkning fra arbeidstakerne og deres tillitsvalgte 15
§ 27. Planlegging, innføring og endring av datasystemer 16
§ 28. Innføring og/eller endring av datasystemer. Saksbehandlingsregler 17
§ 29. Opplæring og informasjon . . 17
§ 30. Spesielle forhold 18
§ 31. Samarbeidsformer – Særavtaler 18

KAP. 6. Utfyllende regler om personalplanlegging 18
§ 32. Personalplanlegging 18
§ 33. Likestillingsavtaler 19
§ 34. Yrkeshemmede arbeidstakere 19
§ 35. Karriere- og tjenestegjøringsplaner 19
§ 36. Generelle kvalifikasjonskrav 20
§ 37. Kunngjøring, m.v. 20
§ 38. Introduksjonsprogrammer, medarbeidersamtaler og tjenesteuttalelser 20

KAP. 7. Opplæring 21
§ 39. Kapitlets virkeområde 21
§ 40. Definisjoner 21
§ 41. Saksbehandling 21
§ 42. Sentral opplæringsvirksomhet 21
§ 43. Lokal opplæringsvirksomhet 22

KAP. 8. Utvalgsordningen . 22
§ 44. Utvalg 22
§ 45. Utvalgets sammensetning m.v. 22
§ 46. Oppnevning m.m. 23
§ 47. Saksbehandling m.m. 23

side

KAP. 9. Forholdet til arbeidsmiljøloven 23
§ 48. Unntak fra lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. 23
§ 49. Årsrapport 24
§ 50. Forholdet til arbeidstilsynet . 24
§ 51. Verneombudets rettigheter . 24

DEL 3

FELLESREGLER

KAP. 1. Etablering av partsforhold 24
§ 52. Valgregler – tillitsvalgte . . . 24
§ 53. Gjensidige rettigheter og plikter 25

KAP. 2. Tillitsvalgtes arbeidsforhold 25
§ 54. Utøvelse av vervet som tillitsvalgt 25

side

KAP. 3. Permisjonsregler 26
§ 55. Regler for tjenestefri på arbeidsstedet 26
§ 56. Fastlønnet tillitsvalgt – regler om tjenestefri på arbeidsstedet 26
§ 57 Møter i arbeidstiden – begrensning av forhandlingsdelegasjon 27
§ 58. Andre regler for tjenestefri . 27
§ 59. Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner 28

KAP. 4. Lønn og reiseutgifter 28
§ 60. Lønn 28
§ 61. Reiseutgifter 29

KAP. 5. Brudd på pliktene . . 29
§ 62. Tillitsvalgte 29
§ 63. Arbeidsgiver 29

KAP. 6. Diverse 30
§ 64. Definisjoner 30
§ 65. Frittstående organisasjoner . 30
§ 66. Overenskomstlønte m.m. . . 30
§ 67. Tolkningstvister 31
§ 68. Varighet 31

Krysshenvisningsregister . . . 32

Felleserklæring

Staten og hovedsammenslutningene for de statstilsatte/Norsk Lærerlag har inngått denne hovedavtale med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene.

Partene ser avtalen som et redskap for utvikling av medbestemmelse og arbeidsmiljø. Arbeidet må organiseres og tilrettelegges slik at man både drar nytte av arbeidstakernes kunnskaper, og at den enkelte arbeidstaker får mulighet for faglig og personlig utvikling. Partene ser dette som en av forutsetningene for at effektivitet og tjenesteyting overfor publikum skal kunne bli best mulig.

Forutsetningen for at Hovedavtalens mål skal bli realisert, er at arbeidstakerne og arbeidsgiverne møtes som likeverdige parter under forhandlinger og drøftinger. Det er videre en forutsetning at partene møtes med vilje til å finne løsninger på problemene, og at deres representanter har de fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger som er nødvendige i et samvirke.

Hovedavtalen skal være grunnlaget for arbeidstakernes rett til medbestemmelse ved siden av bl.a. tjenestetvistloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven. Hovedavtalen skal gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles.

I denne sammenheng er partene enige om at det etter avtale kan drives forsøksvirksomhet for å utvikle organisasjons- og arbeidsformer som kan gjøre de tilsattes medbestemmelse effektiv. Jfr. arbeidsmiljølovens § 12.

Partene er enige om at medbestemmelsesretten best utøves gjennom organisasjonenes tillitsvalgte, og at den nyttes på en slik måte at arbeidstakerne blir trukket inn i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig.

Organisasjonenes tillitsvalgte utfører sitt verv som et nødvendig ledd i en demokratisering av arbeidslivet innenfor statlig virksomhet. Vervet skal likestilles med vanlig tjeneste og 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. Partene er videre enige om at organisasjonene ved de tillitsvalgte skal virke på en slik måte at arbeidets gang og virksomhetens effektivitet ikke hemmes.

Datateknologien spiller en viktig rolle i forvaltningens arbeid og vil fortsatt gjøre det i fremtiden. Partene er enige om at datateknologien og datasystemer kan ha stor betydning for arbeidsmiljø, arbeidsvilkår og sysselsetting. Det er derfor viktig at foruten å vurdere de tekniske, organisatoriske og økonomiske forhold, skal også miljømessige og sosiale forhold inngå i en helhetsvurdering.

Når det gjelder de personalpolitiske spørsmål, er ett av formålene med Hovedavtalen å skape et grunnlag for statens personalpolitikk på de felt avtalen omfatter, med de begrensninger som følger av lover og forskrifter m.v. I denne sammenheng vil partene understreke viktigheten av å prioritere personalarbeidet, og på denne måten bidra til at de pålagte samfunnsoppgaver løses på en effektiv måte.

Partene er for øvrig enige om at det innenfor avtalens rammer kan etableres

andre samarbeidsformer, som kan tjene de samme formål på en bedre måte. Dette må i så fall avtales i hvert enkelt tilfelle.

Partene er enige om at rettighetene etter avtalen må utøves slik at det politiske demokrati ikke endres.

I samsvar med dette skal forvaltningen lojalt gjennomføre de politiske myndigheters beslutninger, samtidig som arbeidstakerne får reell medbestemmelse i de interne administrative forhold som har med arbeidssituasjonen å gjøre.

DEL 1
Suppleringsregler til tjenestetvistloven

Kapittel 1.

LOKALE FORHANDLINGER

§ 1.
Lokal forhandlingsrett

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

§ 2.
Fremgangsmåten ved lokale forhandlinger etter tjenestetvistloven

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

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

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.

4. Arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte i organisasjonene på høyere nivå enn der forhandlingene pågår, har rett til å være til stede i forhandlingsmøtene.

Merknad: Partene er enige om at dette ikke bør være noen hovedregel, men *når* det skjer, bør motparten på høyere nivå også varsles.

5. Er det gått 14 dager etter at forhandlingene er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttet en uke etter at slike krav er fremsatt. Hver av partene har da plikt til å bringe tvisten inn for sine respektive overordnede organer.

6. Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, hvilke dokumenter som fremlegges, og sluttresultatet av forhandlingene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom enighet ikke oppnås, skal også partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene, gå fram av protokollen.

Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve inntatt i protokollen erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt. Protokollen underskrives av partene, og hver av partene får sitt eksemplar.

Kapittel 2.

REGLER I FORBINDELSE MED FORHANDLINGER OM HOVEDTARIFFAVTALE

§ 3.
Kollektive oppsigelser

1. I forbindelse med opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom staten og de 3 hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistlovens § 28.

2. Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskampen settes i verk. Varslet skal omfatte hvilke etater/virksomheter oppsigelsene gjelder for og det omtrentlige antall arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp. Nærmere navnelister over de arbeidstakere som det er aktuelt å ta ut, skal presenteres motparten minst 4 dager før plassfratredelsen. Ved en evt. opptrapping av konflikten, godtar partene et varsel på 4 dager, hvor områder og navnelister presenteres.

§ 4.
Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik

1. Den øverste leder i virksomheten skal ikke tas ut i streik.

2. Ved varsel om plassfratredelse skal det straks forhandles om hvilke andre tjenestemenn som også skal unntas fra streik. Dette kan gjelde den øverste leder i driftsenheten eller annen nødvendig dekning av ledelsesfunksjonen, personalfunksjonen og arbeidstakere som må være til stede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr m.v. blir ødelagt eller går tapt. Dette gjelder også arbeidstakere som må være til stede av samme årsaker i forbindelse med driftens avslutning og gjenopptakelse.

§ 5.
Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom FAD 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 nr. 2.

§ 6.
Avstemningsregler

1. Hovedtarifforslag skal som regel legges fram for de medlemmer interessetvisten gjelder. Avstemningsresultatet skal som regel fremkomme ved uravstemning i samsvar med gjeldende retningslinjer, og gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos medlemmene.

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

3. Blir ikke vilkåret etter foregående ledd oppfylt, er avstemningen ikke bindende med mindre 2/3 eller mer av de medlemmer interessetvisten gjelder, har deltatt i avstemningen.

4. Har mindre enn 2/3 tatt del i avstemningen, og vilkåret etter nr. 2 ikke er oppfylt, er avstemningen rådgivende for hovedsammenslutningenes og Norsk Lærerlags besluttende organer.

DEL 2
Medbestemmelse

Kapittel 1.

FORMÅL OG VIRKEOMRÅDE

§ 7.
Formål

Del 2 har til formål å gi arbeidstakerne i den enkelte virksomhet medbestemmelse på egen arbeidssituasjon. Det skal legges vekt på 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. Medbestemmelsen skal praktiseres slik at ikke bare arbeidstakerne sikres medbestemmelse, men også at den fremmer virksomhetens effektivitet og skaper et godt forhold til dem som virksomheten er opprettet for. I denne avtalen betegnes disse som publikum, selv om begrepet også omfatter slike grupper som pasienter, studenter m.v.

§ 8.
Virkeområde

1. Del 2 gjelder arbeidssituasjonen til arbeidstakere som kommer inn under lov om offentlige tjenestetvister, jfr. ellers kap. 3. Det avtales særskilt hvordan denne delen av avtalen (Del 2) skal tilpasses skoleverket.

2. Partene er enige om at Del 2 ikke gjelder politiske beslutninger og andre beslutninger som er knyttet til politiske prioriteringer.

3. Del 2 gjelder heller ikke:

a) beslutninger som treffes på grunnlag av lover, forskrifter, stortingsvedtak og Kongelige resolusjoner

b) beslutninger som hovedsaklig angår publikum.

Når beslutninger som nevnt i nr. 2 og 3 får vesentlig innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon, plikter arbeidsgiver å holde de tillitsvalgte informert. Spørsmålet om hvordan beslutningen skal gjennomføres, faller innenfor virkeområdet for Del 2. Det vil imidlertid ikke være adgang til å føre forhandlinger i de tilfellene der også gjennomføringsmåten må betraktes om politisk, eller hvor den kan påvirke eller ha betydning for den politiske delen av et vedtak.

4. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og organisasjonene i den enkelte virksomhet om en beslutning går inn under pkt. 2 eller 3, avgjøres saken av vedkommende fagdepartement.

Kapittel 2.
SÆRAVTALE

§ 9.
Inngåelse av særavtaler

1. Innenfor rammen av avtalens Del 2 skal det sluttes en generell særavtale om medbestemmelse mellom virksomheten og vedkommende organisasjoner. Det er i det følgende avtalt når det kan eller skal sluttes andre spesielle særavtaler mellom de samme parter innenfor rammen av Del 2, (f.eks. dataavtaler, likestillingsavtaler, etc).

2. I den generelle særavtalen skal det avklares hva som regnes som virksomheten (jfr. § 64 nr. 2). Særavtalen skal omfatte hele virksomheten og fastsette nærmere regler om hvordan avtalens Del 2 skal tilpasses denne.

Merknad:
I statsetater hvor den enkelte institusjon i visse sammenhenger regnes som *en* virksomhet, men som har styre felles med andre institusjoner, avtales det mellom vedkommende departement og organisasjonene hvordan hovedavtalens bruk av betegnelsen «virksomhet» skal tilpasses denne styringsstrukturen.

§ 10.
Tvist ved særavtalenes inngåelse (interessetvist)

1. Blir ikke partene enige om særavtalenes innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om, av en nemnd eller eventuelt av fagdepartementet hvis partene er enige om det.

2. Nemnda skal ha en nøytral leder. Blir ikke partene enige om hvem som skal være leder, oppnevnes vedkommende av Arbeidsrettens formann.

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

4. FAD oppnevner på vegne av staten like mange representanter som organisasjonene tilsammen.

§ 11.
Tvist om særavtalenes forståelse (rettstvist)

I særavtalene kan det fastsettes at tvist om særavtalenes forståelse skal løses ved voldgift. Hvis særavtalen ikke har noen slik bestemmelse, kan hver av partene bringe tvisten inn for Arbeidsretten.

§ 12.
Varighet m.v.

1. Særavtaler i forbindelse med Del 2 skal ha samme utløpstid som Hovedavtalen. Dette er imidlertid ikke til hinder for at det foretas justeringer i avtaleperioden som følge av organisatoriske endringer. Revisjonen av særavtalene skal skje etter de regler som er fastsatt i Hovedavtalen.

2. Avtaler mellom FAD og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag om spørsmål som går inn under denne avtalens Del 2, gjelder foran særavtaler.

Kapittel 3.
INFORMASJON/DRØFTINGER/FORHANDLINGER

§ 13.
Hovedregel

Medbestemmelsesretten skal som hovedregel gjennomføres ved informasjon, drøftinger og forhandlinger. Jfr. likevel kap. 8. I saker hvor flere virksomheter er berørt, kan hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag drøfte med FAD hvordan medbestemmelsen skal utøves i det enkelte tilfelle. De samme parter kan også drøfte på hvilken måte informasjon om beslutninger som blir tatt over virksomhetsnivå, skal gjennomføres.

§ 14.
Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet ved informasjon, drøftinger og forhandlinger

1. *Arbeidsgiversiden i den enkelte virksomhet*

a) I forhandlingssaker:
Det organ eller det administrative ledd som har myndighet til å slutte avtale om de saker som er nevnt i § 18 nr. 2 på de forskjellige nivåer (instansledd) i virksomheten.

b) I drøftingssaker:
Det organ eller det administrative ledd som har ansvaret for behandlingen av de saker som er nevnt i § 17 nr. 1 eller som går inn under § 17 nr. 3 på de forskjellige nivåer (instansledd) i virksomheten.

c) I informasjonssaker:
Det organ eller det administrative ledd som har plikt til å drøfte eller forhandle saker etter § 18 nr. 2, § 17 nr. 1 og nr. 3 eller som har ansvaret for behandlingen av saker som nevnt i § 16 nr. 1.

Merknad:
En sak vil ikke alltid være *enten* forhandlingssak *eller* drøftingssak. Ofte starter en sak f.eks. med informasjon, for så å gå over i en drøftingsfase, evt. en utredningsfase, og kan ende med en forhandlingsfase hvis vilkårene for det er til stede.

2. Hvem som er parter på arbeidsgiversiden, kan variere alt etter hvilken sak det dreier seg om, men når det skal forhandles om en sak, må vedkommende representant ha den nødvendige fullmakt til å forplikte arbeidsgiver, jfr. § 18 nr. 1. Av praktiske grunner bør kollegiale styringsorgan gi vedkommende direktør/leder e.l., evt. en forhandlingsdelegasjon, fullmakt til å drøfte/forhandle.

§ 15.
Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet ved informasjon, drøfting og forhandling

1. *Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet er:*
De organisasjoner som organiserer minst 10% av de tilsatte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde som er berørt av saken. Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning har adgang til å slå sammen medlemstallet for å oppnå minst 10%. Hver av hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag som har medlemmer i virksomheten/driftsenheten/arbeidsområdet har likevel krav på å peke ut *en* representant med rettigheter som de andre tillitsvalgte, selv om primærorganisasjonen(e) ikke fyller kravet om 10%. I dette siste tilfellet gjelder ikke bestemmelsen i Del 3, kap. 3 om assistanse fra andre arbeidstakere.

2. Organisasjonene og deres underavdelinger kan velge tillitsvalgte for spesielle fag- og/eller arbeidsområder (herunder studietillitsvalgte og datatillitsvalgte, jfr. Del 3, kap. 1). Hvilke fagområder det skal velges tillitsvalgte for, det antall arbeidsområder virksomheten/driftsenheten skal deles inn i og hva som er å anse som et arbeidsområde, er gjenstand for forhandlinger i den enkelte virksomhet/driftsenhet.

3. Ved inndeling i arbeidsområder bør det legges vekt på hva som vil være mest hensiktsmessig for å gjennomføre forhandlinger og drøftinger etter denne del av Hovedavtalen. I denne sammenheng bør det tas hensyn til om det innenfor et aktuelt arbeidsområde finnes klare arbeidsgiverplikter etter Del 2. Det er også viktig å få en inndeling slik at forhandlingene og drøftingene som hovedregel føres av og blant dem sakene angår.

4. Tvistespørsmål i forbindelse med forhandlinger etter nr. 2 ovenfor kan ankes inn for FAD som tar den endelige avgjørelse i saken etter drøftinger med vedkommende hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag.

5. Representanter i utvalg som opprettes i henhold til avtalens kap. 8, er å regne som tillitsvalgte.

6. Arbeidsgivers plikter etter Hovedavtalens Del 2 må alltid rette seg mot en tillitsvalgt innenfor arbeidsområdet, evt. driftsenheten/virksomheten dersom det ikke er inndelt i arbeidsområder.

§ 16.
Informasjon

1. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen, informasjon om de saker som er nevnt i §§ 17 og 18 nedenfor.

Arbeidsgiver plikter videre å holde de tillitsvalgte informert når det er truffet beslutninger som nevnt i § 8 nr. 2 og 3, når disse får vesentlig innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon.

I tillegg skal de tillitsvalgte ha informasjon om:
a) virksomhetens regnskap og økonomi
b) vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de tilsatte
c) hvem som tilsettes.

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.

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

4. Informasjon bør gis i en lettfattelig form, uten unødig bruk av spesialuttrykk. Er saken komplisert, eller forutsetter den en spesiell innsikt, bør arbeidsgiveren sørge for at organisasjonene ved de tillitsvalgte får en hensiktsmessig faglig innføring.

5. Informasjon gis i møter og/eller skriftlig. Nærmere retningslinjer om hvordan og når informasjonen skal gis, skal fastsettes ved særavtale i den enkelte virksomhet/driftsenhet, dersom en av partene krever det.

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

7. Organisasjonene ved de tillitsvalgte plikter å gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles i organisasjonene og som det er av betydning for arbeidsgiver å få informasjon om.

§ 17.
Drøftinger

1. Arbeidsgiver plikter å ta følgende saker opp til drøfting med organisasjonene ved de tillitsvalgte:
a) budsjettforslag
b) omgjøring av ledige stillinger i henhold til fullmakt i bevilgningsreglementets § 10

Merknad til a og b:
Når fagdepartementet inngår som en del av virksomheten, vil bare budsjettforslag fra de enkelte driftsenheter og spørsmålet om omgjøring av ledige stillinger i disse være drøftingsgjenstand i departementet.

c) byggeprosjekter, jfr. nr. 2
d) virksomhetens planer på kort og lang sikt
e) planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner)

f) forhold som angår behandlingen av saker nevnt under § 18
g) valg ved anskaffelse og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om betydelige kapitalvarer
h) personalplanlegging, jfr. kap. 6

Merknad:
Selv om personalplanlegging er plassert under «drøftinger», inneholder kap. 6 også regler som på enkelte punkt gir forhandlingsrett.

i) oppsetting av arbeidsplan (tjenesteliste, vaktplan, turnuslister o.l.)
j) saker under arbeidsmiljølovens § 24 nr. 2 som vil være drøftingsgjenstand i henhold til Hovedavtalen og som partene i særavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene
k) omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter.

Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene.

2. Dersom avgjørelser i byggesaker/flyttesaker er lagt til Statens bygge- og eiendomsdirektoratet (SBED), skal saken oversendes den/de berørte virksomhet(er), slik at saken kan drøftes med de tillitsvalgte på stedet. De tillitsvalgte kan kreve at referatet følger saken til SBED. Etter at avgjørelsen er truffet i SBED, kan organisasjonene kreve drøftinger med vedkommende fagdepartement om hvorvidt saken skal ankes til FAD før den tas opp til endelig avgjørelse. FAD plikter i så fall å drøfte saken med hovedsammenslutningene.

3. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i nr. 1 eller i § 18 nr. 2 og som en av partene mener har betydning for de tilsattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten arbeidsgiver eller organisasjonene ved de tillitsvalgte krever det.

§ 18.
Forhandlinger

1. Avgjørelser som treffes ved forhandlinger må:
a) ligge innenfor arbeidsgiverinstansens myndighetsområde, jfr. § 14 nr. 1 og 2
b) ligge innenfor rammen av budsjettvedtak Stortinget har fattet
c) være underlagt og i samsvar med de instrukser eller de prioriteringer som det enkelte fagdepartement fastlegger for virksomheten, eller som virksomheten selv har truffet etter fullmakt, jfr. § 8 nr. 2, 3 og 4.

2. Arbeidsgiver plikter å ta følgende saker opp til forhandlinger med organisasjonene ved de tillitsvalgte, med mindre partene i det enkelte tilfelle blir enige om noe annet (jfr. likevel nr. 1):
a) interne organisasjonsendringer som er av varig karakter og som i tillegg medfører omdisponering av personale og/eller utstyr, herunder rasjonalisering, innføring eller endring av teknologi som har vesentlig innvirkning på de tilsattes arbeidssituasjon (jfr. kap. 5), eller andre vesentlige endringer av arbeidsprosessen
b) fordeling av nye stillinger

Merknad:
Punktet gjelder fordeling av nye stillinger hvor dette ikke allerede er avgjort i stortingsvedtaket og vedtakets premisser.

c) valg ved anskaffelse og/eller fordeling av utstyr og hjelpemidler når det ikke er tale om betydelige kapitalvarer
d) velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler
e) tiltak som stimulerer de tilsatte til å legge fram forslag til forbedringer, herunder premiering av forslag
f) personalreglement, jfr. tjenestemannslovens § 23
g) opplæring jfr. kap. 7
h) disponering av arealer til arbeidslokaler, hvilerom og spiserom også i nye, leide eller ombygde lokaler
i) saker under arbeidsmiljølovens § 24 nr. 2 som vil være forhandlingsgjenstand i henhold til Del 2 i Hovedavtalen og som partene i særavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene.

Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt forhandlinger om de samme sakene.

3. Organisasjonene har rett til å uttale seg i saker som i henhold til § 18 nr. 1 ikke vil være forhandlingsgjenstand. Dersom organisasjonene krever det, skal slike uttalelser følge saken til overordnet instans, men ikke lenger enn til fagdepartementet.

Kapittel 4.
SAKSBEHANDLING

§ 19.
Frister

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

§ 20.
Protokoll/referat

1. Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, hvilke dokumenter som fremlegges, og sluttresultatet av forhandlingene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom enighet ikke oppnås, skal også partenes standpunkter ved avslutningen av forhandlingene, gå fram av protokollen.

Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve inntatt i protokollen erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt. Protokollen underskrives av partene, og hver av partene får sitt eksemplar.

2. Etter drøftingsmøter setter arbeidsgiver opp kortfattede referater. Disse skal ikke undertegnes, men godkjennes av deltakerne eller representanter for disse.

§ 21.
Tvisteløsning i forhandlingssaker

1. Forhandlinger skal i alminnelighet starte på det nivå (instansledd) innenfor virksomheten som har myndighet til å slutte avtale om de saker som er nevnt i § 18 nr. 2.

2. Dersom partene ikke oppnår enighet i en forhandlingssak, kan hver av partene kreve at saken føres videre i de neste instansledd innenfor virksomheten. I slike tilfelle settes opp protokoll som presiserer hva tvisten gjelder. Protokollen skal følge saken til neste instansledd. Instansrekkefølgen skal fastsettes i særavtale, jfr. § 9 nr. 2.

3. Dersom en slik sak ikke finner sin løsning innenfor virksomheten, og de tillitsvalgte ikke vil godta arbeidsgiverens standpunkt, skal de tillitsvalgte uten ugrunnet opphold meddele arbeidsgiver om de krever saken avgjort av en partssammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i § 10 nr. 2, eller om de vil bringe saken inn for fagdepartementet. Hvis organisasjonene seg imellom ikke blir enige om dette spørsmålet, velges partssammensatt nemnd.

4. Nemnda/fagdepartementet er ikke bundet av eventuell enighet mellom virksomhetsledelsen og en eller flere organisasjoner.

5. Saken kan ikke bringes inn for fagdepartementet dersom avgjørelsesmyndighet ved lov eller Kgl.res. er tillagt annen myndighet. Videre kan saken ikke bringes inn for en partssammensatt nemnd hvis virksomheten er et departement eller der et departement i særavtalen er definert som del av en virksomhet.

6. Skal saken avgjøres ved nemnd, oppnevner hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag som har underavdelinger som har vært part i forhandlingene, hver en representant i nemnda. Arbeidsgiveren i virksomheten oppnevner like mange representanter.

7. Bringes saken inn for departementet, avgjøres saken der etter drøftinger med organisasjonene.

§ 22.
Drøftinger

1. Saker som nevnt i § 17 nr. 1 og 3 drøftes på det nivå (instansledd) innenfor virksomheten som har saken til behandling.

På det nivå saken skal avgjøres, tar arbeidsgiver den endelige beslutning etter at saken er drøftet med de tillitsvalgte. Saken drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter.

Dersom saken skal avgjøres av høyere myndighet, skal referatet, dersom de tillitsvalgte krever det, følge saken fram til den overordnede myndighet. Referat fra budsjettdrøftinger skal imidlertid ikke følge saken lenger enn til det enkelte fagdepartement.

2. Oppnås det ikke enighet om oppsetting av arbeidsplaner (jfr. § 17 nr. 1 i), avgjøres tvisten av vedkommende departement eller den myndighet vedkommende arbeidstakere administrativt hører inn under. Før overordnet myndighet avgjør slike saker, skal de drøftes med vedkommende organisasjoners representanter.

§ 23.
Særlige frister

Partene plikter å overholde de fastsatte tidsfrister som gjelder for den administrative behandlinig av de saker som går inn under Del 2 i Hovedavtalen.

Kapittel 5.

DATAAVTALEN
UTFYLLENDE REGLER OM INNFØRING OG BRUK AV DATATEKNOLOGI M.V.

§ 24.
Kapitlets virkefelt

1. Kapitlet gjelder datatenologi og datasystemer som innføres, nyttes eller utvikles i statsorgan ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. Den gjelder også personregistre.

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

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

§ 25.
Definisjoner

1. Med *datateknologi* menes i denne sammenheng elektroniske hjelpmidler til innsammling, bearbeiding, lagring og utlevering av data og til prosesstyring. Enklere elektroniske hjelpemidler, herunder mikrodatamaskiner (også PC-er), som ikke inngår som redskap i et fast system, behandles etter reglene i § 18 nr. 2 c eller § 17 nr. 1 g.

2. Med *datasystem* menes et fast opplegg for innsamling, lagring, bearbeiding og utlevering av data, når datateknologi nyttes til en vesentlig del av arbeidet. Med datasystem menes også elektronisk prosesstyring og prosessovervåking.

3. Med *gradert system* menes system hvor dataanlegg, databehandlingsprogram eller data er gradert i henhold til sikkerhetsinstruks eller beskyttelsesinstruks.

Graderte systemer er underlagt reglene i Forsvarssjefens datasikkerhetsdirektiv.

4. Med *persondata* forstås alle opplysninger og vurderinger som ved navn eller andre kjennetegn kan føres tilbake til den enkelte arbeidstaker.

5. Med *personregister* menes samlinger og fortegnelser m.m. der persondata er lagret slik at data om den enkelte arbeidstaker lett kan finnes igjen. Dette gjelder selv om man ikke nytter datateknologi til arbeidet. Unntatt er adresselister, telefonlister, bemanningslister, statskalender og liknende offentlige publikasjoner.

§ 26.
Forhandlinger og drøftinger, medvirkning fra arbeidstakerne og deres tillitsvalgte

1. Reglene om informasjon, drøftinger og forhandlinger i kap. 3 foran gjelder også forhold som omhandles i dette kapittel med mindre annet er uttrykkelig sagt.

2. Ved statlig utvikling av systemer som skal brukes av flere institusjoner, eller ved vesentlige endringer av slike systemer, er forhandlingsparten på arbeidsgiversiden den institusjon som har ansvaret for utviklingen, eventuelt endringen. Ved innføring av systemer som er utviklet utenfor institusjonen selv, er forhandlingsparten på arbeidsgiversiden den instans som kan beslutte innføringen.

3. På arbeidstakersiden er forhandlingsparten i sammenheng med nr. 2 foran de berørte hovedsammenslutninger og Norsk Lærerlag. Hvis andre enn FAD er part etter nr. 2 foran, avgjør vedkommende hovedsammenslutninger hvem som skal representere arbeidstakerne.

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

5. Tillitsvalgte, herunder også særlige tillitsvalgte/-datatillitsvalgte, jfr. nr. 1–4 foran, skal dessuten gis slike arbeidsvilkår at de kan sette seg forsvarlig inn i generelle og spesielle spørsmål angående virksomhetens bruk av datateknologi. De skal ha adgang til all dokumentasjon om konkrete prosjekter, programmer og maskinutstyr. De tillitsvalgte skal stå til rådighet for arbeidstakerne bl.a. i forbindelse med deres medvirkning i konkrete prosjekter.

§ 27.
Planlegging, innføring og endring av datasystemer

1. Når et nytt datasystem planlegges, eller det vurderes å gjennomføre endringer i eksisterende systemer, skal formålet og mandatet for planleggingen klart fastlegges i forhandlinger eller drøftinger. Det samme gjelder når det er aktuelt å kople tidligere uavhengige systemer maskinelt sammen. Valg av databehandlingsutstyr og programvare behandles etter reglene i kap. 3.

Merknad:
Partene er enige om at de tillitsvalgte skal informeres om virksomhetens totale planer for bruk av datateknologi, og evt. endringer i disse, slik at også den samlede virkning av prosjektene/systemene kan vurderes.

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

3. Når arbeidstakerne og deres tillitsvalgte deltar i et konkret prosjekt, skal de ha adgang til all dokumentasjon som vedrører prosjektet. De kan også kreve at alternative løsninger blir utredet.

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

4. Før et system eller deler av et system besluttes tatt i bruk eller endret, skal det utarbeides analyser over virkningene på kort og lang sikt hvor såvel tekniske, organisatoriske og økonomiske forhold som arbeidsmiljø, sosiale forhold, arbeidsvilkår og sysselsetting blir vurdert i sammenheng.

§ 28.
Innføring og/eller endring av datasystemer. Saksbehandlingsregler

1. Når partene i medhold av denne avtalens kap. 3 planlegger innføring eller utvikling av et datasystem, skal det forhandles eller drøftes om konsekvensene berettiger en slik systemendring, og hvilke tiltak som bør iverksettes for å motvirke uønskede virkninger. Når en av partene krever det, skal også bruk av frigjorte ressurser drøftes.

Eventuelle krav om lønnsendringer som følge av innføring eller endring av datasystemer, må fremmes overfor kompetent myndighet med hjemmel i hovedtariffavtalen etter at beslutning om innføring/endring av datasystemet er tatt.

2. Når ny datateknologi eller nye systemer er innført, skal det, såfremt dette har medført større endringer i organisasjon eller bemanning, lages en resultatanalyse av konsekvensene ved omleggingen.

De tillitsvalgte skal delta i arbeidet med forhånds- og resultatanalysene. Analysene skal gjøres kjent for organisasjonene og de berørte arbeidstakere.

3. Dersom datasystemet ønskes endret ut over de rammer som er fastlagt i formålet og mandatet (jfr. § 27 nr. 1), skal dette fastlegges i forhandlinger eller drøftinger.

4. Reglene om saksbehandling for innføring og endring av datasystemer gjelder også når innføring/endring foretas som et prøveprosjekt.

§ 29.
Opplæring og informasjon

1. Virksomheten skal sørge for at de tillitsvalgte og arbeidstakere som berøres, får slik opplæring som er nødvendig for å gjennomføre sine oppgaver i henhold til avtalens kap. 5. Omfanget og gjennomføringen av opplæringen avtales mellom partene. De tillitsvalgte skal alltid få nødvendig innføring i virksomhetens datasystemer.

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

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

3. Opplæring og informasjon som gis arbeidstakere eller tillitsvalgte i medhold av nr. 1 og nr. 2, bekostes av staten og gis normalt i ordinær arbeidstid. De beholder sin lønn, jfr. § 60, uten noen form for ansiennitetstap.

4. All informasjon som gis i medhold av dette kapittel, skal gis på en lettfattelig måte og i et språk som kan forstås uten spesialkunnskap på området.

§ 30.
Spesielle forhold

1. Ved innføring og bruk av datamaskiner vil staten som arbeidsgiver ta særlige hensyn til arbeidstakere som av forskjellige grunner, som f.eks. alder, har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon. Dersom arbeidet faller bort for noen arbeidstaker, skal det søkes gitt slik skolering at de kan fylle andre funksjoner innen virksomheten. Dette berører ikke den rett de har til omplassering ved eventuell overtallighet.

2. Regler om systematisk innsamling, bearbeiding, bruk og lagring av persondata er fastsatt i «avtale om lønns- og personregistre i staten».

§ 31.
Samarbeidsformer – Særavtaler

Partene i de forskjellige virksomheter bør finne fram til hensiktsmessige samarbeidsformer innenfor avtaleområdet. Dersom en av partene krever det, skal det innenfor den enkelte virksomhet inngås særavtaler (generelle og/eller i forbindelse med et konkret prosjekt). Særavtalene skal ligge innenfor de rammer som er trukket opp i dette kapittel eller i avtale om lønns- og personalregistre i staten.

Kapittel 6.
UTFYLLENDE REGLER OM PERSONALPLANLEGGING

§ 32.
Personalplanlegging

1. Dersom en av partene krever det, skal det utarbeides personalplaner i virksomheten. Omfanget av planen og ajourføringen må tilpasses den enkelte virksomhets behov og forutsetninger og skal omtale den utvikling som ventes i løpet av de nærmeste årene.

2. Personalplanene kan bl.a. omfatte:

a) bemanningssituasjonen (oversikt over antall tilsatte, aldersfordeling, kjønnsfordeling, utdanning, stilling og praksis, lønn etc.)
b) ventet avgang og rekrutteringsbehov i planperioden og eventuelle tiltak for å møte ekstraoridnære forhold i denne sammenheng
c) personalmessige konsekvenser av endringer i virksomhetens arbeidsoppgaver, organisasjons- og arbeidsmønster og bruk av tekniske hjelpemidler som er forutsatt i vedtatte planer, i langtidsbudsjettet eller langtidsprogram og i regler og avtaler
d) likestillingstiltak – jfr. § 33
e) tiltak for å rekruttere utsatte arbeidstakergrupper og å tilrettelegge arbeidsoppgavene for disse – jfr. § 34.

§ 33.
Likestillingsavtaler

1. Det skal opprettes likestillingsavtaler som fastsetter særlige tiltak som kan iverksettes for å fremme likestilling mellom kjønnene.

2. Likestillingsavtalene skal inneholde regler om kjønnskvotering innenfor følgende ramme:

Hvis det til ledige stillinger i staten melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søker fra det kjønn som har mindre enn 40% av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe, ha fortrinnsrett til stillingen.

3. Reglene skal gjelde rekrutterings-, avansements- og lederstillinger, med unntak av embeter og andre stillinger som besettes av Kongen i statsråd.

4. Det avtales i den enkelte særavtale hva som forstås med stillingsgruppe. Videre avtales det om reglene skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes for virksomheten på landsbasis, mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

5. Det bør normalt ikke avtales kjønnskvoteringsregler til fordel for menn.

6. For de stillingsgrupper som omfattes av en kvoteringsregel, skal det i kunngjøringsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen.

§ 34.
Yrkeshemmede arbeidstakere

1. Partene skal også drøfte hvordan virksomheten mest hensiktsmessig skal etterleve arbeidsmiljølovens § 13 om yrkeshemmede arbeidstakere. Dette vil omfatte tiltak som kan iverksettes for å rekruttere utsatte arbeidstakergrupper og tiltak for å tilrettelegge arbeidsoppgavene for disse. Videre om arbeidsforholdene skal organiseres på bestemte måter for å lette arbeidsforholdene for disse gruppene når de har behov for endret arbeidssituasjon.

Det skal også vurderes om det er nødvendig å sette i verk særlige tiltak i forhold til arbeidstakere som misbruker rusmidler.

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

§ 35.
Karriere- og tjenestegjøringsplaner

1. Dersom en av partene krever det, skal det avtales karriere- og tjenestegjøringsplaner. Eventuelle planer opprettes for enkelte stillingsgrupper innenfor virksomheten, når de f.eks. har egen obligatorisk grunnopplæring, eller når det ellers er ønskelig å regulere stillingsgruppens faglige og karrieremessige utvikling. Slike planer skal ikke utarbeides for Regjeringens kontorer og for vitenskapelige stillinger ved universiteter og høgskoler.

2. En karriere-/tjenestegjøringsplan skal inneholde minstekrav for tilsetting i de enkelte stillinger, herunder om det kreves en bestemt forutgående tjeneste for tilsetting i avansementsstilling. Kravene til utdanning og erfaring må tilpasses arbeidsoppgavenes art. Det må ikke stilles urimelige kvalifikasjonskrav

eller forlanges mer utdanning enn nødvendig for den karriere tjenestemannen går inn i.

3. Planene bør anvise eventuelle alternative rekrutteringsveier til stillinger på ulike nivåer. Karriere-/tjenestegjøringsplaner kan ikke fastsette rett til lønns- eller stillingsmessige avansement utover det tariffavtalene til enhver tid gir rett til. Planene trer ikke i stedet for lønnsplaner gjeldende for vedkommende gruppe. Planene skal ivareta likestilling mellom kjønnene på alle stillingsnivåer.

4. Blir det i karriere-/tjenestegjøringsplaner fastsatt en vekslende tjeneste eller gjennomført opplæring som vilkår for avansement, skal det gå fram hvilken måte dette skal gjennomføres på. Går ikke dette fram av karriere-/tjenestegjøringsplanen, eller er det ikke overholdt i praksis, kan en arbeidstaker ikke nektes avansement fordi vedkommende mangler en slik variert tjeneste eller opplæring.

§ 36.
Generelle kvalifikasjonskrav

For stillingsgrupper/stillingskategorier som ikke omfattes av karriereplaner, skal evt. generelle kvalifikasjonskrav for tilsetting avtales med de tillitsvalgte dersom en av partene krever det. Unntatt er de høyeste lederstillinger. Det skal heller ikke utarbeides generelle kvalifikasjonskrav for stillinger ved Regjeringens kontorer og for vitenskaplige stillinger der det foretas individuell vurdering av kvalifikasjoner.

§ 37.
Kunngjøring, m.m.

Kunngjøring av ledige stillinger skal utformes i samsvar med det partene eventuelt har fastsatt som generelle krav i følge personalplanen og eventuelt etter reglene i § 35.

Når en stilling forutsetter bestemte helsemessige egenskaper, må partene ikke avtale andre spesielle eller generelle helsekrav enn de som er forutsatt for stillingen.

Denne bestemmelsen hjemler ikke unntak fra reglene i arbeidsmiljølovens § 36.

Partene kan heller ikke kreve politiattest framlagt uten i de tilfelle stillingen er av så betrodd eller spesiell karakter at det må kreves attest for plettfri vandel.

Dersom partene finner det hensiktsmessig, kan det utformes retningsgivende kunngjøringstekster for enkelte stillingsgrupper innenfor virksomheten.

§ 38.
Introduksjonsprogrammer, medarbeidersamtaler og tjenesteuttalelser

1. Det bør utarbeides introduksjonsprogrammer som skal nyttes for nytilsatte arbeidstakere. Programmene skal ta sikte på at det blir gitt grundig innføring i arbeidet, og at arbeidstakerne får den nødvendige opplæring i arbeidet eventuelt gjennom spesielle kurs.

2. Det kan avtales at det skal føres planleggings- og utviklingssamtaler mellom den enkelte arbeidstaker og, som hovedregel, dennes nærmeste overordnede.

3. Partene kan avtale at det skal gis periodiske tjenestelige uttalelser til arbeidstakerne. Det skal i så fall fastsettes hvilken form og innhold slike uttalelser skal ha.

Kapittel 7.
OPPLÆRING

§ 39.
Kapitlets virkeområde

Kapitlet gjelder opplæringsvirksomhet staten driver som arbeidsgiver. Unntatt er opplæringstiltak som drives av staten for å dyktiggjøre administrasjonens representanter til å ivareta arbeidsgiveroppgaver som partsrepresentant.

§ 40.
Definisjoner

1. Med *opplæringsplanen* menes opplæringsaktiviteten på årsbasis, f.eks. oversikter over behovet for kurstyper, antall deltakere, antall tiltak, tid, sted o.l.

2. Med *opplæringsprogrammer* menes oversikter som viser det enkelte opplæringstiltak, målseting, målgruppe, innhold, form og varighet.

§ 41.
Saksbehandling

Beslutninger om opplæringsvirksomheten treffes etter reglene under kap. 3 foran, med de modifikasjoner som er fastsatt nedenfor.

Opplæringsplaner som skal legges til grunn for et budsjettforslag, eller som er forutsatt å gjelde ut over en budsjettperiode, drøftes mellom partene.

Gjennomføring av opplæringsplaner som er vedtatt og som det er bevilget penger til, kan reguleres ved avtale.

§ 42.
Sentral opplæringsvirksomhet

I samsvar med reglene i § 41 foran tas følgende saker opp til forhandlinger eller drøftinger mellom hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag og staten ved FAD når det gjelder den opplæringsvirksomhet som drives av FAD:

a) årlige opplæringsplaner, og vesentlige endringer av disse
b) opplæringsprogrammer, herunder spesielle tiltak for utsatte arbeidstakergrupper
c) spesielle tiltak som bedrer kvinners mulighet for opplæring – herunder kvotering
d) retningslinjer for tildeling av stipend.

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

§ 43.
Lokal opplæringsvirksomhet

I samsvar med reglene i § 41 foran, skal følgende saker tas opp til forhandling eller drøfting mellom partene i den enkelte virksomhet:

a) årlige opplæringsplaner, og vesentlige endringer av disse

   Partene er enige om at opplæringsplanene nøye skal samordnes med eventuelle karriere- og tjenestegjøringsplaner som fastlegges etter § 35.

b) utvikling av opplæringsprogrammer, herunder spesielle tiltak for utsatte arbeidstakergrupper

c) retningslinjer for uttak av elever/aspiranter så langt dette ikke avgjøres av tilsettingsorganet

d) retningslinjer for uttak eller prioritering av søkere til ekstern opplæringsvirksomhet når partene anser slik opplæring for å være av vesentlig betydning for virksomheten

e) retningslinjer for tildeling av stipend.

Kapittel 8.
UTVALGSORDNINGEN

§ 44.
Utvalg

1. I stedet for informasjon, drøftinger og forhandlinger gjennom tillitsvalgtordningen 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 kap. 3. I så fall skal arbeidsmiljøutvalgets oppgaver legges til utvalget.

2. Består virksomheten av flere driftsenheter jfr. § 64 nr. 3, 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.

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 arbeidsmiljøloven.

§ 45.
Utvalgets sammensetning m.v.

1. Utvalget sammensettes av representanter for arbeidstakerne og 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 deler av virksomheten (driftsenhet), skal alltid være medlem av utvalget. Alle utvalgsmedlemmer skal ha vararepresentanter.

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

3. Arbeidstakerne og arbeidsgiveren velger vekselvis lederen av utvalget for ett år om gangen.

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.

§ 46.
Oppnevning m.m.

1. Organisasjonene oppnevner hver for seg så mange representanter som svarer til forholdet mellom deres medlemstall innen det området utvalget dekker.

Alle hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag skal være representert, dersom de har medlemmer innenfor området.

Tvist om hvilke forholdstall som gjelder, avgjøres av FAD etter drøftinger med vedkommende hovedsammenslutning.

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

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

§ 47.
Saksbehandling m.m.

1. Utvalget har avgjørelsesmyndighet i saker som nevnt i § 18 dersom kriteriene i § 21 er tilfredsstilt. Leders stemme har utslaget om stemmene ellers står likt.

2. Hvis flertallet av arbeidstakerrepresentantene eller flertallet av arbeidsgiverrepresentantene er uenige i avgjørelse truffet av utvalget, kan de før møtet heves, forlange saken avgjort av overordnet myndighet. Hvilken myndighet dette er, fastsettes i særavtale.

3. Saker bringes inn for utvalget på samme måte og behandles med de samme frister som er fastsatt for forhandlinger og drøftinger etter § 19.

4. I de saker utvalget ikke har avgjørelsesmyndighet, har utvalgsbehandlingen en rådgivende funksjon.

Kapittel 9.
FORHOLDET TIL ARBEIDSMILJØLOVEN

§ 48.
Unntak fra lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

I henhold til Kgl.res. av 6. juni 1980 kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes organisasjoner fastsette i særavtale at de hovedavtalesaker som også er nevnt i arbeidsmiljølovens § 24 nr. 2, helt eller delvis skal behandles under forhandlinger eller drøftinger mellom arbeidsgiveren og organisasjonene i stedet for i arbeidsmiljøutvalget.

§ 49.
Årsrapport

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.

§ 50.
Forholdet til arbeidstilsynet

1. Når spørsmål som går inn under arbeidsmiljølovens § 24 nr. 2 c (planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 19) behandles ved forhandlinger/drøftinger, jfr. kap. 3, gjelder på tilsvarende måte arbeidsmiljølovens § 19 med forskrifter.
2. Når man nytter informasjon/drøftinger/forhandlinger, gjelder de samme regler for forholdet mellom partene og Arbeidstilsynet som ellers gjelder mellom arbeidsmiljøutvalg og Arbeidstilsynet.

§ 51.
Verneombudets rettigheter

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

DEL 3
Fellesregler

Kapittel 1.

ETABLERING AV PARTSFORHOLD

§ 52.
Valgregler – tillitsvalgte

1. Ved hver virksomhet/driftsenhet skal det velges tillitsvalgte, hvis arbeidsgiver eller en organisasjon krever det.
2. Tillitsvalgte 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 virksomheten.
3. Heltidstilsatt eller deltidstilsatt som arbeider 15 timer eller mer/minst 37,5% av full stilling, kan velges som representanter (tillitsvalgt) for de tilsatte.

Arbeidstakere som til vanlig eller relativt ofte representerer arbeidsgiver i forhandlinger og drøftinger etter Del 1 eller 2, er ikke valgbar på de områder/nivåer vedkommende opptrer som arbeidsgiverrepresentant.

Oppstår det tvil om hvem som omfattes av annet ledd, avgjøres dette i forhandlinger i vedkommende virksomhet. Oppnås ikke enighet, kan hver av partene kreve at saken avgjøres av fagdepartementet.

4. Dersom ikke annet er bestemt, gjelder valget for ett år om gangen. Slutter vedkommende på arbeidsstedet, opphører vedkommende å være tillitsvalgt.
5. Tillitsvalgte i organisasjonene er alltid å betrakte som representanter for de tilsatte.

§ 53.
Gjensidige rettigheter og plikter

1. Arbeidsgiver skal ha skriftlig melding om hvem som er valgt som arbeidstakernes representanter (tillitsvalgte). Inntil arbeidsgiver mottar melding om nyvalg, fortsetter de tidligere tillitsvalgte i sine verv.
2. Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlige representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på denne.
3. Den tillitsvalgte forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.
4. Arbeidsgiver og tillitsvalgte 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 arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.
5. Arbeidsgiver har ansvaret for at forholdene legges til rette slik at den tillitsvalgte kan utføre sitt verv.
6. Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at plikter etter lov, tariffavtale og reglement blir fulgt. Det er uforenlig med disse plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.
7. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har krav på at henvendelser besvares uten ugrunnet opphold.
8. Rettigheter og plikter som følger av denne paragraf, gjelder også for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner. De gjelder derimot ikke verneombud, hovedverneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalget, som får sine rettigheter og plikter fastsatt i arbeidsmiljøloven, med mindre det er spesielt sagt eller disse også er tillitsvalgte etter denne avtalen.

Unntatt er også representanter i innstillingsråd/tilsettingsråd som får sine rettigheter og plikter fastsatt i reglement i den enkelte virksomhet.

Kapittel 2.

TILLITSVALGTES ARBEIDSFORHOLD

§ 54.
Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

1. Når tillitsvalgte har noe å framføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgivers representant.
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 for-

hånd å gi sine nærmeste overordnede underretning om og oppgi årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdeling de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.

3. Tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at arbeidet i minst mulig utstrekning lider skade.

4. Tillitsvalgte gis adgang til å nytte tjenestestedets kontortekniske utstyr, slik som kopieringsmaskiner og virksomhetens interne distribusjonskanaler for utsending av protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten.

Om, og i hvilken utstrekning, det samme skal gjelde utsending av annen informasjon som anses nødvendig for medlemmene, fastsettes i særavtale for virksomheten.

5. Det kan avtales at vedkommende virksomhet stiller til disposisjon kontorplass, telefon m.v. for fastlønnede tillitsvalgte, jfr. § 56 nr. 1.

Alle tillitsvalgte skal ha adgang til telefon på arbeidsplassen.

Kapittel 3.
PERMISJONSREGLER

§ 55.
Regler for tjenestefri på arbeidsstedet

1. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv. Dersom den tillitsvalgte har reelt behov for assistanse fra andre arbeidstakere under forhandlings-, drøftings- eller informasjonsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden, jfr. § 57 nr. 1.

2. I forbindelse med forhandlings- og drøftingsmøter, samt utvalgsmøter, kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og evt. andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.

§ 56.
Fastlønnet tillitsvalgt – regler om tjenestefri på arbeidsstedet

1. Innenfor store eller vanskelige områder kan det avtales at tillitsvalgte gis hel eller delvis tjenestefri med lønn for å utføre tillitsvervet (fastlønnet tillitsvalgt). Ved vurderingen av hva som betraktes som vanskelig område, tas hensyn til antallet tilsatte og deres spredning på yrkes- og personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.

Før det avtales om organisasjoner skal tildeles slik tjenestefri til tillitsvalgtarbeid og størrelsen på denne, må arbeidsgiver innhente samtykke fra FAD, som fastsetter totalrammen for den enkelte virksomhet etter å ha drøftet saken med de berørte hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag. Fordeling innen denne rammen skjer i forhandlinger i virksomheten. Dersom enighet ikke oppnås i virksomheten, kan hver av partene bringe saken inn for FAD som avgjør tvistespørsmålet etter drøftinger med de berørte hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag.

2. Dersom den fastlønte tillitsvalgte har reelt behov for assistanse fra andre arbeidstakere under forhandlings-, drøftings- eller informasjonsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden, jfr. dog § 55, første ledd. Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgte ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene.

§ 57.
Møter i arbeidstiden – begrensning av forhandlingsdelegasjon

1. Når en tillitsvalgt har behov for bistand fra andre medlemmer eller tillitsvalgte under forhandlinger eller drøftinger med arbeidsgiver (jfr. § 55 nr. 1 og § 56 nr. 2), bør delegasjonen begrenses mest mulig og skal i alminnelig ikke overstige 3 representanter.

2. Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene avholde medlemsmøter i arbeidstiden om saker av generell karakter som partene er enige om er av vesentlig betydning å gi alle rask informasjon om.

§ 58.
Andre regler for tjenestefri

1. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenstefri med lønn for å delta i avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser/representantskapsmøter. Det samme gjelder styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden.

Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs for tillitsvalgte/faglige kurs (organisasjonsfaglige) som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag og kurs for tillitsvalgte/faglige kurs (organisasjonsfaglige) som arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag.

Et kurs er å betrakte som faglig hvis kursinnholdet ligger innenfor vedkommende hovedsammenslutning/arbeidstakerorganisasjons formål/handlingsprogram. Vedkommende hovedsammenslutning/arbeidstakerorganisasjon (på sentralt plan) skal selv attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved innestå for at innholdet er i overstemmelse med organisasjonenes formål/handlingsprogram.

Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene ovenfor.

Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.

2. Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i nr. 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 nr. 1, herunder kurs for tillitsvalgte/faglige kurs (organisasjonsfaglige).

§ 59.
Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner

1. Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner har rett til permisjon for å overta tillitsverv
a) i den organisasjon de er medlem av
b) i en hovedsammenslutning eller hovedorganisasjon som organisasjonen er tilsluttet.

Dersom den tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjonen etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet som har gitt permisjon, må vedkommende godta slik stilling som arbeidsgiver tilbyr. Arbeidsgiver skal da på sin side ved tilbud om stilling, ta hensyn til rimelige avansement som tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjonen ville ha kunnet påregne om vedkommende ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv, og under ingen omstendighet tilby lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra.

Under permisjon for overtakelse av tillitverv beholder vedkommende arbeidstaker sitt medlemsskap i statlig pensjonsordning, men slik at pensjonsgrunnlaget settes lik den lønn som oppebæres av organisasjonen.

2. Arbeidstaker som tilsettes som funksjonær i:
a) den organisasjon vedkommende er medlem av
b) en annen organisasjon innen samme hovedsammeslutning
c) i hovedsammenslutningen eller hovedorganisasjonen
d) i en organisasjon som utfører oppdrag for hovedsammenslutningen

har rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år.

Spørsmål om ytterligere permisjon avgjøres av tilsettingsmyndigheten i hvert enkelt tilfelle.

Kapittel 4.
LØNN OG REISEUTGIFTER

§ 60.
Lønn

1. Med «lønn» menes i denne avtale stillingens lønn etter hovedregulativet og tilleggsregulativet, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Overtidsgodtgjørelse (timebetalt) og andre variable tillegg som ikke går etter fast oppsatt tjenesteplan, medregnes ikke.

For arbeidstakere som arbeider på skift/turnus, beregnes godtgjørelsen som hovedregel ut fra en gjennomsnittsberegning for de siste 4 ukene.

For skift- og turnuspersonell skal også nødvendig reisetid medregnes når møtene holdes i deres fritid.

2. Forhandlings-, drøftings- og informasjonsmøter eller eventuelle utvalgsmøter, skal som hovedregel legges innenfor ordinær arbeidtid og til tidspunkt hvor de tillitsvalgte er i arbeid. Deltakere på slike møter beholder sin lønn, jfr. nr. 1.

Arbeidstakere som deltar på møter ut over ordinær arbeidstid, godtgjøres etter nr. 1, men uten overtidstillegg, og bare for møter som har hjemmel i

Hovedavtalens Del 2. Arbeidstakere i skift- og turnustjeneste godtgjøres på samme måte, også for møter som har hjemmel i Hovedavtalens Del 1, når slike møter foregår i tiden mellom 0700 og 1700.

Godtgjørelse etter nr. 1 gis bare for den tid selve møtet varer.

§ 61.
Reiseutgifter

Arbeidsgiver dekker eventuelle reiseutgifter etter innenlandsregulativet for *en* tillitsvalgt fra hver organisasjon som deltar på møter med hjemmel i Hovedavtalens Del 2. Regelen gjelder bare for tillitsvalgte på det nivå saken angår, og hvis disse deltar i møter om samme sak på høyere nivå.

Kapittel 5.
BRUDD PÅ PLIKTENE

§ 62.
Tillitsvalgte

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan FAD dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, overfor vedkommende hovedsammenslutning kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle berørte hovedsammenslutninger/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.

§ 63.
Arbeidsgiver

Hvis arbeidsgiverens representant gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan berørte hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, ta opp med FAD 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.

Merknad:
Regelen kan bare komme til anvendelse såfremt lov eller forskrift ikke er til hinder for det. Partene er ellers enige om at det først og fremst må vurderes om det er mulig å overføre arbeidssgivers plikter til en annen. Dersom en fjernelse av arbeidsgivers representant vil bety at vedkommende blir fratatt de vesentligste gjøremål som ligger til stillingen, bør det imidlertid søkes å finne fram til andre løsninger enn fjernelse.

Reglene om oppsigelse, avskjed, suspensjon, ordensstraff m.v. i tjenestemannsloven eller annet regelverk, berøres ikke av bestemmelsene her.

Kapittel 6.

DIVERSE

§ 64.
Definisjoner

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

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.

3. Med *driftsenhet* menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter/distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner m.v. innen virksomheten.

§ 65.
Frittstående organisasjoner

1. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning (frittstående organisasjoner), får høve til å tiltre avtalen helt eller delvis innenfor sitt virkeområde.

2. Den frittstående organisasjon blir etter tiltredelsen å betrakte som organisasjon etter Hovedavtalens § 64 nr. 1. Dette medfører at slike organisasjoner får en forholdsmessig representasjon innenfor det maksimale antall medlemmer i eventuelle utvalg, på samme måte som organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag, jfr. reglene i Hovedavtalens Del 2, kap. 8. Alle hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag skal likevel være representert i utvalget, dersom de har medlemmer innenfor området.

3. I samsvar med reglene i Hovedavtalen, er det hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag som har anledning til å få representanter i nemndene som er omtalt i §§ 10 og 21. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag har imidlertid anledning til å prosedere sin sak for nemndene, dersom de er part i saken.

§ 66.
Overenskomstlønte m.m.

1. Organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning og som har medlemmer som ikke går inn under tjenestetvistloven, skal få høve til å tiltre Hovedavtalen for arbeidstakere i staten i sin helhet, eventuelt med helt nødvendig unntak. Slik tiltredelse kan skje i hver virksomhet, eller i det enkelte fagdepartement for det området departementet dekker.

2. Tiltredelsen medfører at organisasjonene blir å likestille med de organisasjonene som går inn under Hovedavtalens § 64 nr. 1. Dette betyr bl.a. at slike organisasjoner får en forholdsmessig representasjon innenfor det maksimale antall medlemmer i eventuelle utvalg, på samme måte som organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag, jfr. reglene i Del 2, kap. 8. Alle hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag skal likevel være representert i utvalget, dersom de har medlemmer innenfor området.

§ 67.
Tolkningstvister

Hver av partene kan bringe tvister om forståelse av denne avtale inn for Arbeidsretten. Dette gjelder likevel ikke avgjørelser som treffes av det enkelte fagdepartementet i samsvar med regelen i § 8 nr. 4.

§ 68.
Varighet

Denne avtalen trer i kraft 1. juni 1987 og gjelder til og med 31. desember 1990. Avtalen gjelder videre for 1 år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.

KRYSSHENVISNINGSREGISTER

Gml.plassering		Ny plassering
1.1.2.	–	§ 53 nr. 8
1.2.	–	§ 52
1.3.	–	§ 52
1.4.	–	§ 53
1.5.	–	§ 54 nr. 1
1.6.1.	–	§ 55 nr. 1 og § 60 nr. 2
1.6.2.	–	§ 55 nr. 2
1.6.3	–	§ 56
1.6.4.	–	§56 nr. 2
1.6.5.	–	§ 57 nr. 2
1.7.	–	§ 58
1.8.	–	§ 59
1.9.	–	§ 60
1.10.1.	–	§ 62
1.10.2.	–	§ 63
2.1.1.	–	§ 8
2.1.2.	–	§ 7
2.2.1.	–	§ 9
2.2.2.	–	§ 10
2.2.3.	–	§ 11
2.2.4.	–	§ 12
2.3.1.	–	§ 13
2.3.2.	–	§ 14 § 15
2.3.3.	–	§ 18
2.3.4.	–	§ 17
2.3.5.	–	§ 16
2.4.1.1.	–	§ 18
2.4.1.2.	–	§ 19
2.4.1.3.	–	§ 21 nr. 2
2.4.1.4.	–	§ 21 nr. 3–7
2.4.1.5.	–	§ 20
2.4.2.	–	§ 22
2.4.3.	–	§ 23
2.5.1.	–	§ 44
2.5.3	–	§ 45
2.5.3	–	§ 46
2.5.4.	–	§ 47
2.6.1.	–	§ 48
2.6.2.	–	§ 49
2.6.3.	–	§ 50
2.6.4.	–	§ 51
3.1.	–	§ 1
3.2.	–	§ 2
3.3.1.	–	§ 3
3.3.2.	–	§ 5
3.3.3.	–	§ 4
3.4.	–	§ 6
4.1.	–	§ 35 og § 36
4.2.1.	–	§ 37
4.2.2.	–	§ 33
4.3.	–	§ 38
4.3.5.	–	§ 34
4.4.	–	§ 32
4.5.1.	–	§ 39
4.5.2.	–	§ 41
4.5.3.	–	§ 42
4.5.4.	–	§ 43
5.1.	–	§ 25
5.2.	–	§ 24
5.3.	–	§ 26
5.4.	–	§ 27
5.5.	–	§ 29
5.6.	–	§ 30
5.7.	–	§ 31
6.1.	–	§ 64
6.2.	–	§ 67
6.3.	–	§ 68

Grøndahl & Søn Trykkeri.