Utgitt av:
Planleggings- og samordningsdepartementet
Februar 1997

Trykk: A/S O. Fredr. Arnesen
Opplag: 25 000

P-0575

HOVEDAVTALE I STATEN

Inngått den 19. desember 1996
mellom staten ved Administrasjonsdepartementet

og

LO Stat
Akademikernes Fellesorganisasjon
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund –
Seksjon Stat og Norsk Lærerlag

Gjeldende fra 1. januar 1997

PLANLEGGINGS- OG SAMORDNINGSDEPARTEMENTET
Arbeidsgiveravdelingen

HOVEDAVTALE I STATEN

Inngått den 19. desember 1996
mellom staten ved Administrasjonsdepartementet

og

LO Stat
Akademikernes Fellesorganisasjon
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund –
Seksjon Stat og Norsk Lærerlag
Gjeldende fra 1. januar 1997

PLANLEGGINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

FEBRUAR 1997

INNHOLDSFORTEGNELSE

		Side
PM 3/97		3
DEL 1		
Medbestemmelse		10
Kap 1	**Formål og virkeområde**	10
§ 1	Formål og intensjoner	10
§ 2	Virkeområde	11
Kap 2	**Utformingen av medbestemmelsesordningen i den enkelte virksomhet**	12
§ 3	Hovedregel	12
§ 4	Inngåelse av tilpasningsavtalen	12
§ 5	Tvist ved inngåelse av tilpasningsavtalen (Interessetvist)	13
§ 6	Tvist om forståelse av tilpasningsavtalen (Rettstvist)	13
§ 7	Varighet	14
Kap 3	**Partsforholdet**	14
§ 8	Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet	14
§ 9	Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet	14
Kap 4	**Former for medbestemmelse**	15
§ 10	Former og områder for medbestemmelse	15
§ 11	Informasjon	15
§ 12	Drøftinger	16
§ 13	Forhandlinger	17
§ 14	Spesielt om informasjonsteknologi	18
Kap 5	**Saksbehandling**	19
§ 15	Frister	19
§ 16	Protokoll og referat	19
§ 17	Tvisteløsning i forhandlingssak	19
§ 18	Drøftinger	20
Kap 6	**Personalpolitikk**	20
§ 19	Formål	20
§ 20	Utforming av personalpolitikk	21
§ 21	Likestilling	21
§ 22	Kompetanseutvikling	22
§ 23	Sentral opplæringsvirksomhet	22
§ 24	Kompetanseutvikling i virksomheten	22
§ 25	Spesielle personalpolitiske tiltak	23
Kap 7	**Forholdet til arbeidsmiljøloven**	23
§ 26	Unntak fra lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv	23
§ 27	Årsrapport	23
§ 28	Forholdet til Arbeidstilsynet	23
§ 29	Verneombudets rettigheter	24
DEL 2		
Partenes rettigheter og plikter		24
Kap 8	**Etablering av partsforhold**	24
§ 30	Valgregler - tillitsvalgte	24
§ 31	Gjensidige rettigheter og plikter	24
§ 32	Utøvelse av vervet som tillitsvalgt	25
Kap 9	**Permisjonsregler**	26
§ 33	Regler for tjenesteri på arbeidsstedet	26
§ 34	Andre regler for tjenestefri	26
§ 35	Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner	27
Kap 10	**Lønn**	28
§ 36	Lønn	28
§ 37	Reiseutgifter	28
Kap 11	**Brudd på pliktene**	29
§ 38	Tillitsvalgte	29
§ 39	Arbeidsgiver	29
Kap 12	**Diverse**	29
§ 40	Definisjoner	29
§ 41	Frittstående organisasjoner	30
§ 42	Overenskomstlønte m.m.	30
DEL 3		
Regler som supplerer tjenestetvistloven		31
Kap 13	**Regler i forbindelse med forhandlinger om hovedtariffavtale**	31
§ 43	Kollektive oppsigelser	31
§ 44	Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik	31
§ 45	Sympatiaksjoner	31
§ 46	Avstemningsregler	32
DEL 4		
Tolkningstvister og varighet		32
§ 47	Tolkningstvister	32
§ 48	Varighet	32

Ny hovedavtale for arbeidstakere i staten

Den 19. desember 1996 ble staten ved Administrasjonsdepartementet, nå Planleggings- og samordningsdepartementet (PSD), og hovedsammenslutningene/ Norsk Lærerlag enige om ny Hovedavtale for arbeidstakere i staten. Det vil bli utarbeidet et særtrykk (hefte) med det første. Dette vil bli distribuert senere, i tilknytning til utsendelse av et annet PM fra Planleggings- og samordningsdepartementet. Ekstra særtrykk må bestilles gjennom Statens Forvaltningstjeneste, Trykksakekspedisjonen, Postboks 8169 Dep, 0034 Oslo.

Avtalen trådte i kraft 1. januar 1997 og varigheten er satt til 31.desember 1999. Det er denne gangen kun gjort noen mindre innholdsmessige endringer. De fleste er presiseringer eller understrekninger av tidligere forståelse. Endringene er skrevet med **uthevet skrift,** PSD's kommentarer *i kursiv.*

Endringene er som følger:

Hovedavtalens § 1 pkt. 12 har nå følgende ordlyd:

«Partene skal sammen og hver for seg **sørge for** en kontinuerlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. **Det skal så vidt mulig gjennomføres årlige opplærings-/erfaringsdiskusjoner på Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena, og hvor den øverste arbeidsgiverrepresentant også deltar.»**

Det er nå gjort en presisering av hvordan og hvor opplæringen skal skje. Det er partene lokalt i den enkelte virksomhet, evt. med hjelp fra sitt fagdepartement, som må sørge for at slike årlige opplærings-/erfaringsdiskusjoner blir satt i verk i virksomheten. PSD og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag har begrensede muligheter for å bistå alle statlige virksomheter.

Hovedavtalens § 2 pkt.1 har nå følgende ordlyd:

«Hovedavtalen gjelder arbeidssituasjonen for arbeidstakere som kommer inn under lov om offentlige tjenestetvister. Hovedavtalen gjelder utøvelse av ledelse og samarbeid i den enkelte virksomhet. **Det avtales særskilt hvordan hovedavtalen skal tilpasses særlovselskapene Posten Norge BA og NSB BA, der hvor selskapenes styringsstruktur skaper formelle hindringer for å gjennomføre medbe-**

stemmelsen i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser. Videre avtales det særskilt hvordan Hovedavtalens Del 1 skal tilpasses skoleverket.»

Hovedavtalens § 2 pkt. 3 første ledd, siste setning endres slik:

«Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og organisasjonene i den enkelte virksomhet om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres **dette spørsmålet** av vedkommende fagdepartement.»

Dette er ingen realitetsendring, bare en presisering av slik bestemmelsen har vært forstått og skulle ha vært praktisert.

Hovedavtalens § 2 pkt. 3, 2.ledd har nå følgende ordlyd:

«Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, **skal** gjøres til gjenstand for medbestemmelse i henhold til tilpasningsavtalen, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.»

Endringen er bare en presisering av tidligere forståelse.

Hovedavtalens § 2 pkt. 5 siste setning endres slik:

«Dersom partene er enige om at en beslutning nedfelles i en protokoll, skal dette gå inn som en naturlig del av prosjektarbeidet, og skal ikke **unødig** forsinke prosessen.»

Endringen er bare en presisering av tidligere forståelse.

Hovedavtalens § 15 pkt. 2 gis et nytt siste ledd:

«Arbeidsgiver må så vidt mulig sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene.»

Endringen understreker at arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene. Dette er viktig for å få en reell medvirkning, selv om enkelte frister må være korte. Det er derfor sagt at dette gjelder så vidt det er mulig.

Hovedavtalens § 16 pkt. 2 har nå følgende ordlyd:

«Etter drøftinger setter arbeidsgiver opp **referat**. **Referatet skal være kortfattet, men slik at partenes synspunkter fremkommer av referatet**. **Referatet** skal ikke undertegnes, men godkjennes av deltakerne eller representanter for disse.»

Endringen er bare en presisering av at partenes synspunkter skal fremgå av referatet. Dette er ellers i tråd med tidligere forståelse.

Hovedavtalens § 17 2.ledd, første setning har nå følgende ordlyd:

«Dersom det ikke er mulig å komme fram til enighet, **skal** det foretas megling med sikte på å løse saken, **hvis en av partene krever det.**»

Endringen gjengir tidligere forståelse.

Hovedavtalens § 19 pkt. 1 har nå følgende ordlyd:

«Virksomheten skal gjennom virksomhetsplan og budsjett **legge grunnlag for** å virkeliggjøre sine hovedmål og oppgaver. Personalpolitikken skal være et viktig virkemiddel for en målrettet bruk av personalressursene til å gjennomføre virksomhetens prioriterte oppgaver. Grunnlaget for dette skapes **ved at personalet har en god forståelse for virksomhetens utfordringer, mål og oppgaver**, ved en bevisst utvikling og bruk av personalet, og gjennom gode arbeidsbetingelser og et godt arbeidsmiljø. Virksomheten skal konkretisere nødvendige tiltak i en egen handlingsplan.»

Ingen realitetsendring er foretatt, men den nye formuleringen skal bedre understreke det partene ønsker virksomhetene skal gjennomføre.

Hovedavtalens § 19 pkt. 2, første setning har nå følgende ordlyd:

«**Arbeidsgiver** skal samarbeide med de tillitsvalgte om å utforme virksomhetens personalpolitikk.»

Endringen er kun gjort for å få ensartet språkbruk.

Hovedavtalens § 19 gis nytt pkt. 4:

«Det er et overordnet mål å bidra til en bedre integrering av personer med innvandrerbakgrunn i norsk arbeidsliv. Det er viktig å fjerne hindringer for rekruttering og integrering av personer med innvandrerbakgrunn, slik at arbeidsgiver dermed kan nyttiggjøre seg deres kompetanse for å fremme den enkelte virksomhets måloppnåelse. Partene er derfor enige om at arbeidstakere med slik bakgrunn gis muligheter til utvikling på linje med andre arbeidstakere i virksomheten.»

Personer med innvandrerbakgrunn er en fellesbetegnelse på utenlandsfødte personer og barn av innvandrere født i Norge. Begrepet blir foreslått tatt i bruk i Stortingsmelding om nyere innvandring, som er under utarbeidelse.

Undersøkelser har vist at personer med innvandrerbakgrunn i mindre grad enn den øvrige befolkningen, rekrutteres og integreres i norsk arbeidsliv. Såvel arbeidstakerorganisasjoner, politiske partier og andre organisasjoner har pekt på nødvendigheten av å gi alle arbeidstakere de samme utviklingsmuligheter. Det er derfor viktig at de lokale parter følger opp det nye pkt. 4.

Hovedavtalens § 21 pkt. 1 gis ny første setning:

«**Arbeidsgiver har ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak i virksomheten.**»

Her er det gjort en presisering av arbeidsgivers ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak. Tillegget medfører ingen realitetsendring, men den nye formulering skal bedre understreke det partene ønsker virksomhetene skal gjennomføre.

Hovedavtalens § 21 pkt., 1 første strekpunkt har nå følgende ordlyd:

«– tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, **spesielt med sikte på** ledelsesoppgaver»

I første strekpunkt har en endret «herunder ledelsesoppgaver» til «spesielt med sikte på ledelsesoppgaver». Grunnen til dette er den viktige plassen som ledelsesoppgavene har, og at antallet kvinner med slike oppgaver etter partenes mening, bør øke.

Hovedavtalens § 22 pkt. 1 har nå følgende ordlyd:

«Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. Oppbygging, vedlikehold og utvikling av de tilsattes kompetanse er av avgjørende betydning for at virksomheten skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver og møte de omstillingsbehov den står overfor på kort og lang sikt. De tilsatte på alle nivåer i virksomheten, **og på alle trinn av sitt yrkesliv** må sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre **utviklingstiltak. Det er viktig at statsansatte har kompetanse som er rettet mot å understøtte verdiskapingen, både i privat og offentlig sektor.**

Det er viktig at mål og tiltak for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. Oppbygging, vedlikehold og utvikling av de tilsattes kompetanse er av avgjørende betydning for at virksomhetene skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver og møte de omstillingsbehov den står overfor på kort og lang sikt. Kompetansegivende oppgaver er også viktig for å gi de tilsatte mulighet til å kvalifisere seg til andre stillinger i virksomheten.»

Bl.a. seniorpolitiske hensyn har gjort det naturlig å presisere at tilsatte på alle trinn i yrkeslivet må sikres kompetanseutvikling.

I samme paragraf er det også pekt på at de ansattes kompetanse bør innrettes slik at den understøtter verdiskapningen i samfunnet. I dette, og i den videre tekst, ligger det at kompetanse ikke er et spørsmål om individers rettigheter, men er et spørsmål om kompetanse til å ta seg av oppgaver som virksomhetene og samfunnet trenger å få løst. I den sammenheng er det viktig å nedfelle mål og tiltak for personalutvikling i virksomhetsplan og budsjett.

Det er også gjort tydeligere at kompetanse ikke minst utvikles gjennom arbeid med kompetansegivende oppgaver i virksomheten.

Hovedavtalens § 31 pkt. 5 har nå følgende ordlyd:

«Arbeidsgiver har ansvaret for at forholdene legges til rette, **også arbeidsmessig**, slik at den tillitsvalgte kan utføre sitt verv.»

Partene ønsker ved denne endring å fokusere på at den tillitsvalgtes arbeid må bli tatt hensyn til ved tildeling av andre oppgaver, slik at den totale arbeidsbelastningen ikke blir uforsvarlig stor.

Hovedavtalens § 32 pkt. 5 har nå følgende ordlyd:

«Det kan avtales at vedkommende virksomhet stiller til disposisjon kontorplass, telefon **og virksomhetens kontortekniske utstyr** for tillitsvalgte som er gitt hel eller delvis permisjon for å utføre tillitsvervet, jf § 33. Alle tillitsvalgte skal ha adgang til telefon på arbeidsplassen.»

Tillegget «og virksomhetens kontortekniske utstyr» er en presisering av tidligere «m.v.». Tillegget understreker samtidig at det er eksisterende utstyr, f.eks. PC'er som allerede fins i virksomheten, det er tale om.

Hovedavtalens § 34 pkt. 2 har nå følgende ordlyd:

«Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i nr. 1, **skal ikke uten tvingende grunn nektes** 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/organisasjonsfaglige kurs.»

Begrepet «...tvingende grunn» henspeiler på organisasjonsmessige oppdrag osv., ikke på det å utføre offentlige verv. Det siste er regulert i Arbeidsmiljølovens § 33 C, og Hovedavtalen kan ikke innskrenke rettigheter etter denne bestemmelsen.

Hovedavtalens §§ 38 og 39 gis nytt pkt. 2 som lyder slik:

«Ved grove brudd på Hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.»

Etter dette tillegget legger bestemmelsene opp til en eller flere «mellomstasjoner» før det drastiske og lite brukte alternativet «fjerning», anvendes.

Det vises ellers til følgende protokolltilførsler:

Protokolltilførsel nr. 1:

«Det vises til spørsmålet om øvingslærernes status i forhold til Hovedavtalens § 9 (og § 30).

Partene er enige om at dette spørsmålet tas opp som særskilt sak for å finne en løsning så snart som mulig etter at forhandlingene om ny Hovedavtale er avsluttet. Partene forutsetter at dette arbeidet skal være avsluttet innen utgangen av februar 1997.»

Protokolltilførsel nr. 2:

«På bakgrunn av den raske utvikling innen IT, er partene enige om å nedsette en arbeidsgruppe som skal se nærmere på om Hovedavtalen er tilstrekkelig tilpasset moderne systemer for håndtering, formidling og innhenting av informasjon.»

I tillegg til de konkrete endringene i teksten, tas det her med noen presiseringer som er avklart under forhandlingene eller tidligere.

1. Når det gjelder Hovedavtalens § 34 pkt. 1, så vil partene presisere at første setning skal tolkes uttømmende, men navnet på organet kan ikke være avgjørende. Enkelte organisasjoner kan bruke andre betegnelser. Det vesentlige er om organet har tilsvarende funksjoner som et av de som er nevnt i oppregningen. Ved tvil må PSD/ hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag kontaktes.

2. Partenes rettigheter ved kjøp og salg av tjenester har vært tema under forhandlingene. Partene er enige om at ved kjøp og salg av tjenester, er partenes rettigheter og plikter etter Hovedavtalen og tilpasningsavtalen knyttet til den virksomhet hvor arbeidstakeren har sitt tilsettingsforhold, ikke den virksomhet som kjøper tjenester. Det er imidlertid viktig at det i slike tilfeller etableres gode samarbeidsordninger virksomhetene imellom, slik at de tillitsvalgte får god og tidlig informasjon om forholdet som berører arbeidsforholdet og utførelsen av arbeidet hos «kjøper».

3. Når spørsmål om disponering av areal inngår som ett av flere elementer i en større omorganisering av en virksomhet, er partene enige om at arbeidstakernes medbestemmelse også kan ivaretas gjennom deltagelse i prosjektgrupper e.l., når slike nedsettes, jf Hovedavtalens § 13 nr. 2 g) og § 2 nr.5.

Er det en forhandling etter § 13 nr. 2 g), gjelder forhandlingen om det skal være arbeidslokaler eller hvile- og spiserom. Plasseringen av avdelinger eller hvilket kontor som skal benyttes av den enkelte arbeidstaker, er et drøftingsspørsmål.

4. Partene er enige om at det er den som reelt sett forhandler på vegne av arbeidsgiversiden, som er å anse som forhandlingspart i saken, jf § 17.

5. Partene er enige om at § 2 nr. 5 skal forstås slik at det til vanlig bør være en representant fra organisasjoner knyttet til hver av de berørte hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag i styringsgrupper o.l. når dette kreves og ellers synes naturlig ut fra det arbeidet som skal gjøres.

6. Enkelte steder er det gitt delvis permisjon uten lønn for del av stilling for tillitsvalgte, slik at de kan ivareta andre organisasjonsmessige oppgaver enn de som er relatert til hovedavtalen. Partene er enige om at Hovedavtalens § 35, både nr. 1 og nr. 2, bare åpner for rett til hel permisjon (fra hele stillingen). PSD og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag er enige om at man på det nåværende tidspunkt ikke vil avvikle den praksis som har etablert seg i disse virksomhetene. Det forutsettes imidlertid at både arbeidsgiversiden og organisasjonene i den aktuelle virksomhet er enige om at det er hensiktsmessig og fornuftig å innvilge slik søknad.

7. Ved bruk av prosjektarbeidsformen blir det noen ganger satt som vilkår for deltakelse at de tillitsvalgte ikke skal diskutere med noen andre forhold som blir drøftet i prosjektet (får «munn- kurv»). PSD mener man i slike tilfeller bør finne ordninger, slik at den tillitsvalgte f.eks. kan diskutere saken med sin leder/nestleder i foreningen. Denne vil imidlertid kunne få/bli pålagt taushetsplikt.

8. Tilpasningsavtaler:

Det er ikke nødvendig å inngå nye tilpasningsavtaler på bakgrunn av endringene i Hovedavtalen, med mindre partene lokalt finner at det er ønskelig av andre grunner.

Etter fullmakt

Odd Bøhagen

DEL 1
Medbestemmelse

Kapittel 1
Formål og virkeområde

§ 1 Formål og intensjoner

1. Staten og hovedsammenslutningene for de statstilsatte/Norsk Lærerlag har inngått denne Hovedavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene, slik at dette kan bidra til et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse og et godt forhold til publikum.

2. Partene ser avtalen som et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø. Arbeidet må organiseres og tilrettelegges slik at man drar nytte av arbeidstakernes kunnskaper, og slik 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.

3. Forutsetningen for å nå Hovedavtalens mål er at arbeidstakerne og arbeidsgiverne møter som likeverdige parter. Det er videre en forutsetning at partene møter med vilje til å finne løsninger på problemene, og at deres representanter har de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger.

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

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

Partene skal videre legge forholdene til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstakerne direkte innflytelse på arbeidsorganisasjon og oppgaveløsning innen eget arbeidsområde. 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. Jf arbeidsmiljølovens krav om tilrettelegging av arbeidet.

6. Organisasjonenes tillitsvalgte utfører sitt verv som et nødvendig ledd i en demokratisering av arbeidslivet innenfor statlig virksomhet. Vervet skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vurderes i vedkommendes videre tjeneste og karriere.

7. Ledere på alle nivåer skal utøve en slik ledelsesform at de tillitsvalgte blir tatt med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de tilsattes arbeidssituasjon. Samtidig forventes at de tilsatte i virksomheten fremmer forslag om hva som kan gjøres innen de forskjellige områder av virksomheten for å oppnå best mulig resultat og service for publikum.

8. Partene er enige om at arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte best mulig 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.

9. 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.

10. Informasjonsteknologien spiller en viktig rolle i forvaltningens arbeid og vil fortsatt gjøre det i fremtiden. Partene er enige om at informasjonsteknologien og datasystemer kan ha stor betydning for arbeidsmiljø, arbeidsvilkår og sysselsetting. Det er derfor viktig at en, foruten å vurdere de tekniske, organisatoriske og økonomiske forhold, også foretar en helhetsvurdering der miljømessige og sosiale forhold inngår i vurderingen.

11. Et av formålene med Hovedavtalen er å skape grunnlag for statens personalpolitikk på de områder avtalen omfatter, med de begrensninger som følger av lover, forskrifter mv. Partene understreker derfor viktigheten av å prioritere personalarbeidet, og på denne måten bidra til at de pålagte samfunnsoppgaver løses på en effektiv måte.

12. Partene skal sammen og hver for seg sørge for en kontinuerlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. Det skal så vidt mulig gjennomføres årlige opplærings-/erfaringsdiskusjoner på Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena, og hvor den øverste arbeidsgiverrepresentant også deltar.

§ 2 Virkeområde

1. Hovedavtalen gjelder arbeidssituasjonen for arbeidstakere som kommer inn under lov om offentlige tjenestetvister. Hovedavtalen gjelder utøvelse av ledelse og samarbeid i den enkelte virksomhet. Det avtales særskilt hvordan hovedavtalen skal tilpasses særlovselskapene Posten Norge BA og NSB BA, der hvor selskapenes styringsstruktur skaper formelle hindringer for å gjennomføre medbestemmelsen i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser. Videre avtales det særskilt hvordan Hovedavtalens Del 1 skal tilpasses skoleverket.

2. I saker hvor arbeidssituasjonen til arbeidstakere i flere virksomheter vil bli vesentlig berørt, skal det fastsettes i egen avtale hvordan medbestemmelsen skal ut-

øves. Avtalen skal inngås mellom vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner. Er virksomheter under flere fagdepartement berørt, inngås avtalen mellom Planleggings- og samordningsdepartementet og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag.

3. Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, beslutninger som fattes på grunnlag av lover, forskrifter, stortingsvedtak og Kongelige resolusjoner, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder virksomhetens samfunnsmessige rolle (forholdet til publikum). Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og organisasjonene i den enkelte virksomhet om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres dette spørsmålet av vedkommende fagdepartement.

Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse i henhold tilpasningsavtalen, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.

4. Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de tilsattes arbeidssituasjon i vesentlig grad - og virksomheten forbereder uttalelse i saken - skal arbeidsgiver sørge for at tillitsvalgte får anledning til å uttale seg. De tillitsvalgte kan ikke kreve at uttalelsen skal følge saken lenger enn til fagdepartementet.

5. Medbestemmelsesordningene skal gi reell medbestemmelse der hvor det etableres prosjekter og/eller nedsettes styringsgrupper e.l. i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. Dersom partene er enige om at en beslutning nedfelles i en protokoll, skal dette gå inn som en naturlig del av prosjektarbeidet, og skal ikke unødig forsinke prosessen.

Kapittel 2

Utformingen av medbestemmelsesordningen i den enkelte virksomhet

§ 3 Hovedregel

Partene i den enkelte virksomhet har ansvaret for å inngå en avtale om medbestemmelse som er tilpasset virksomhetens og de tilsattes behov. 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.

§ 4 Inngåelse av tilpasningsavtalen

1. Innenfor rammen av avtalens Del 1 skal det i virksomheten sluttes en tilpasningsavtale om medbestemmelse mellom partene. Dersom partene er enige om det, kan det avtales andre samarbeidsformer enn de som er beskrevet i denne avtale. Tilpasningsavtaler må ligge innenfor Hovedavtalens virkeområde, jf § 2. Jf også kap 4.

2. Tilpasningsavtalen skal omfatte hele virksomheten og skal inneholde nærmere regler om hvordan Hovedavtalens Del 1 skal tilpasses. I avtalen skal det beskrives hva som skal regnes som virksomheten, samt inndelingen av denne i de ulike driftsenheter og arbeidsområder som medbestemmelsen skal utøves på, jf § 40.

Ved inndeling i arbeidsområder bør det legges vekt på hva som vil være mest hensiktsmessig for å gjennomføre medbestemmelsen. I denne sammenheng bør det tas hensyn til om det innenfor et aktuelt arbeidsområde finnes klare arbeidsgiverplikter etter Del 1.

3. Tilpasningsavtalen skal videre klarlegge arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalget, jf aml. § 24, nr 2 og de fora for medbestemmelse som etableres i henhold til tilpasningsavtalen.

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.

§ 5 Tvist ved inngåelse av tilpasningsavtalen (Interessetvist)

1. Blir ikke partene enige om tilpasningsavtalens innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om, av en nemnd eller 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. Hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag som har medlemmer i virksomheten, oppnevner hver en representant i nemnda.

4. Arbeidsgiver i virksomheten oppnevner på vegne av staten like mange representanter som organisasjonene tilsammen.

5. Saken kan ikke bringes inn for partssammensatt nemnd hvis virksomheten er et departement, eller hvis departementet er en del av virksomheten.

§ 6 Tvist om forståelse av tilpasningsavtalen (Rettstvist)

1. Hvis partene ikke er enige om forståelse av tilpasningsavtalen, kan partene bringe saken inn for nemnd som settes sammen etter reglene i § 5. Hvis partene ikke er enige om å bruke nemnd, avgjør hver av hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag eller fagdepartementet om saken skal bringes inn for Arbeidsretten.

2. Saken kan ikke bringes inn for partssammensatt nemnd hvis virksomheten er et departement, eller hvis departementet er en del av virksomheten.

§ 7 Varighet

1. Tilpasningsavtaler 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 tilpasningsavtalene skal skje etter de regler som er fastsatt i Hovedavtalen.

2. Avtaler mellom PSD og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag om spørsmål som går inn under denne avtalen (Del 1), gjelder foran tilpasningsavtaler.

Kapittel 3
Partsforholdet

§ 8 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidsgiversiden i den enkelte virksomhet er det administrative ledd som har ansvaret for behandlingen av saker etter Hovedavtalen eller tilpasningsavtalen.

I forhandlingssaker må den som opptrer på arbeidsgiversiden ha myndighet til å slutte avtale om de saker som er til behandling.

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, jf § 10 nr 3.

Når saker som nevnt i Hovedavtalen eller tilpasningsavtalen skal behandles av et styre/kollegialt styringsorgan, er utgangspunktet at partene har de samme rettigheter og plikter som ellers. Dette gjelder selv om organet har fått sitt mandat/myndighet gjennom Kgl.res e.l. En sak kan ikke tvisteløses etter reglene i § 17 eller andre tvisteløserregler dersom lov, forskrift, Kgl.res. e.l. har tillagt organet alene å fatte beslutning i saken.

Av praktiske grunner bør kollegiale styringsorgan gi vedkommende direktør/leder e.l. evt. en forhandlingsdelegasjon, fullmakt til å drøfte/forhandle.

§ 9 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet

1. 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 virsomheten/driftsenheten/arbeidsområdet har likevel krav på å peke ut en representant med rettigheter etter tilpasningsavtalen som de andre tillitsvalgte, selv om primærorganisasjonen(e) ikke fyller kravet til 10 %. I dette siste tilfelle gjelder ikke bestemmelsen i § 33 om assistanse fra andre arbeidstakere. Denne funksjonen gir heller ikke et selvstendig grunnlag for permisjon etter § 34 nr 1.

2. Organisasjonene og deres underavdelinger kan velge tillitsvalgte for spesielle fag- og/eller arbeidsområder, (studietillitsvalgte, datatillitsvalgte o.l.)

3. Arbeidsgivers plikter etter Hovedavtalens Del 1 må alltid rette seg mot en tillitsvalgt innenfor arbeidsområdet, evt. driftsenheten/virksomheten dersom det ikke er inndelt i arbeidsområder.

Kapittel 4
Former for medbestemmelse

§ 10 Former og områder for medbestemmelse

1. Dersom partene i den enkelte virksomhet ikke blir enige om andre lokale samarbeidsordninger (jf § 3 og § 4 nr 1), skal §§ 11, 12 og 13 følges.

2. Uavhengig av hvilke samarbeidsordninger som velges, skal arbeidsgiver/ledelsen på alle nivå, informere de tillitsvalgte om forhold som får vesentlig innvirkning på de tilsattes arbeidssituasjon.

Før en beslutning treffes, og ved gjennomføringen, skal de samarbeidsformer og regler som er etablert i denne avtale og/eller i virksomhetens tilpasningsavtale, følges.

3. Forhandlingssaker må ligge innenfor Hovedavtalens virkeområde, jf § 2, og forhandlingsgjenstand og resultat må alltid:

a) ligge innenfor arbeidsgiverinstansens myndighetsområde,
b) ligge innenfor rammen av budsjettvedtak Stortinget har fattet, eller innenfor rammen av budsjettfullmakter Stortinget har gitt,
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.

§ 11 Informasjon

1. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen, informasjon om de saker som er nevnt i §§ 12 og 13 nedenfor.

Arbeidsgiver plikter videre å holde de tillitsvalgte informert når det er truffet beslutninger som nevnt i § 2 nr 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 i tilpasningsavtalen 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 mv, 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.

§ 12 Drøftinger

1. Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til drøfting med organisasjonene ved de tillitsvalgte. Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene:

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
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 § 13
g) valg ved anskaffelse og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om betydelige kapitalvarer
h) personalplanlegging, jf kap 6
i) opplæring, jf kap 6

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

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

2. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i nr 1 eller i § 13 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.

§ 13 Forhandlinger

1. Avgjørelser som treffes ved forhandlinger må:

a) ligge innenfor arbeidsgiverinstansens myndighetsområde
b) ligge innenfor rammen av budsjettvedtak Stortinget har fattet, eller innenfor rammen av budsjettfullmakter Stortinget har gitt
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

2. Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til forhandling med organisasjonene ved de tillitsvalgte, med mindre partene i det enkelte tilfelle blir enige om noe annet, (jf likevel nr 1). Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt forhandlinger om de samme sakene:

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 (jf § 14), 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 for slag til forbedringer, herunder premiering av forslag
f) personalreglement, jf tjenestemannslovens § 23
g) disponering av arealer til arbeidslokaler, hvilerom og spiserom også i nye, leide eller ombygde lokaler
h) saker under arbeidsmiljølovens § 24 nr 2 som vil være forhandlingsgjenstand i henhold til Del 1 i Hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene.

3. Organisasjonene har rett til å uttale seg i saker som i henhold til § 13 nr 1 ikke vil være forhandlingsgjenstand. Dersom organisasjonene krever det, skal slike uttalelser følge saken til overordnet instans, men ikke lenger enn til fagdepartementet.

§ 14 Spesielt om informasjonsteknologi

1. Det skal informeres om all planlegging av bruk, anskaffelse av utstyr og programvare og utvikling/etablering eller endringer av datasystemer.

2. Ved anskaffelse av datautstyr, systemer, programmer eller ved utvikling/betydelige endringer av egne programmer og systemer, skal det avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte hvordan de tilsatte skal medvirke og hvordan deres erfaringer skal bli tatt vare på i utviklingsarbeidet. Dette kan bl.a. omfatte oppbygging av prosjektorganisasjon.

3. Organisasjonenes tillitsvalgte (evt datatillitsvalgte) er alltid å betrakte som de tilsattes representanter.

4. Graderte systemer skal ikke være til hinder for informasjon, da organisasjonene forplikter seg til å stille med autoriserte tillitsvalgte. Det skal avklares i den enkelte virksomhet på hvilken måte denne bestemmelsen skal gjennomføres når det gjelder graderte systemer, og hvilke begrensninger som må fastsettes for innsyn i dem.

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.

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 sikkerhetsinstruksen.

5. Når et datasystem får omfattende konsekvenser for de tilsattes arbeidssituasjon, skal det gjennomføres konsekvensanalyser før arbeidet igangsettes.

6. Ved større utviklingsarbeider bør det gjennomføres resultatanalyser.

7. Arbeidstakerne skal gis slik opplæring at de kan nytte systemene på en tilfredsstillende måte. Opplæringsmidler må skaffes gjennom de ordinære budsjettene eller bli en del av den totale anskaffelsen av systemet samt de løpende vedlikeholdsutgiftene.

8. Tillitsvalgte skal få nødvendig innføring i virksomhetens datasystemer og gis nødvendig opplæring for å ivareta vervet. Det inngås avtale om omfanget av opplæringen.

9. Arbeidstakere som av forskjellige grunner som f.eks. alder, har vansker for å tilpasse seg ny arbeidssituasjon, skal søkes gitt slik skolering at de kan fylle andre funksjoner innen virksomheten.

Kapittel 5
Saksbehandling

§ 15 Frister

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

2. Partene plikter å overholde de fastsatte tidsfrister som gjelder for den administrative behandling av de saker som går inn under Del 1 i Hovedavtalen. Arbeidsgiver må så vidt mulig sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene.

§ 16 Protokoll og referat

1. Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I protokollen 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 frem 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.

Dersom partene ikke blir enige om noe annet, settes protokollen opp, og undertegnes i møtet. Hver av partene får sitt eksemplar.

2. Etter drøftinger setter arbeidsgiver opp referat. Referatet skal være kortfattet, men slik at partenes synspunkter fremkommer av referatet. Referatet skal ikke undertegnes, men godkjennes av deltakerne eller representanter for disse.

§ 17 Tvisteløsning i forhandlingssak

Forhandlinger skal foregå på det nivå innenfor virksomheten som har myndighet til å slutte avtale.

Dersom det ikke er mulig å komme fram til enighet, skal det foretas megling med sikte på å løse saken, hvis en av partene krever det. Megling foretas av topplederen/ledelsen i virksomheten, så sant partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om en annen megler innenfor virksomheten. Dersom topplederen har vært forhandlingspart i saken, foretas meglingen av en representant fra fagdepartementet.

Dersom det under megling ikke oppnås enighet, skal de tillitsvalgte uten ugrunnet opphold meddele arbeidsgiver om de krever saken avgjort av en partsammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i § 5, eller om de vil bringe saken inn for fagdepartementet. Hvis organisasjonene seg imellom ikke blir enige om dette spørsmålet, velges partssammensatt nemnd.

Nemnda/fagdepartementet er ikke bundet av eventuell enighet mellom arbeidsgiveren og en eller flere organisasjoner. 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 hvis departementet er en del av virksomheten.

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

§ 18 Drøftinger

1. Drøftingssaker behandles på det nivå 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 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 (jf § 12 nr 1 j), avgjøres tvisten av vedkommende departement eller den myndighet vedkommende arbeidstaker administrativt hører inn under. Før overordnet myndighet avgjør slike saker, skal de drøftes med vedkommende organisasjoners representanter.

Kapittel 6
Personalpolitikk

§ 19 Formål

1. Virksomheten skal gjennom virksomhetsplan og budsjett legge grunnlag for å virkeliggjøre sine hovedmål og oppgaver. Personalpolitikken skal være et viktig virkemiddel for en målrettet bruk av personalressursene til å gjennomføre virksomhetens prioriterte oppgaver. Grunnlaget for dette skapes ved at personalet har en god forståelse for virksomhetens utfordringer, mål og oppgaver, ved en bevisst utvikling og bruk av personalet, og gjennom gode arbeidsbetingelser og et godt arbeidsmiljø. Virksomheten skal konkretisere nødvendige tiltak i en egen handlingsplan.

2. Arbeidsgiver skal samarbeide med de tillitsvalgte om å utforme virksomhetens personalpolitikk. Det er viktig at denne bygger på et grunnlag som er kjent og forstått av de tilsatte. Dette er en forutsetning for å skape godt internt samarbeid og at personalpolitikken kan bli akseptert og kan fungere etter sin hensikt.

3. Organiseringen av personalarbeidet må tilpasses den enkelte virksomhets behov og forutsetninger. Arbeidet med personaloppgavene må gis høy prioritet. Dette arbeidet skal gi virksomhetene grunnlag for å utvikle og bruke personalet i forhold til de krav og omstillingsutfordringer virksomhetene står overfor på kort og lang sikt.

4. Det er et overordnet mål å bidra til en bedre integrering av personer med innvandrerbakgrunn i norsk arbeidsliv. Det er viktig å fjerne hindringer for rekruttering og integrering av personer med innvandrerbakgrunn, slik at arbeidsgiver dermed kan nyttiggjøre seg deres kompetanse for å fremme den enkelte virksomhets måloppnåelse. Partene er derfor enige om at arbeidstakere med slik bakgrunn gis muligheter til utvikling på linje med andre arbeidstakere i virksomheten.

§ 20 Utforming av personalpolitikk

Arbeidsgiver har ansvar for utforming av virksomhetens personalpolitikk. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til Hovedavtalen og den enkelte tilpasningsavtale.

§ 21 Likestilling

1. Arbeidsgiver har ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak i virksomheten.

Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Som et minimum skal disse inneholde:

- tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver
- tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse
- kjønnskvotering innenfor følgende ramme:

Hvis det til ledige stillinger i staten melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som har mindre enn 40% av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe ha fortrinnsrett til stillingen. Det bør normalt ikke avtales kjønnskvoteringsregler til fordel for menn.

2. Reglene skal gjelde rekrutterings-, avansements- og lederstillinger. Reglene gjelder ikke embeter og andre stillinger som besettes av Kongen i statsråd. Om og i hvilken utstrekning tilsvarende prinsipper skal gjelde ved slike utnevninger, avgjøres av Kongen i statsråd.

3. Det avtales i den enkelte tilpasningsavtale 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.

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

§ 22 Kompetanseutvikling

1. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. Oppbygging, vedlikehold og utvikling av de tilsattes kompetanse er av avgjørende betydning for at virksomheten skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver og møte de omstillingsbehov den står overfor på kort og lang sikt. De tilsatte på alle nivåer i virksomheten, og på alle trinn av sitt yrkesliv må sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak. Det er viktig at statsansatte har kompetanse som er rettet inn mot å understøtte verdiskapingen, både i privat og offentlig sektor.

Det er viktig at mål og tiltak for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. Oppbygging, vedlikehold og utvikling av de tilsattes kompetanse er av avgjørende betydning for at virksomhetene skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver og møte de omstillingsbehov den står overfor på kort og lang sikt. Kompetansegivende oppgaver er også viktig for å gi de tilsatte mulighet til å kvalifisere seg til andre stillinger i virksomheten.

2. Det bør skje en jevnlig utveksling av vurderinger om behov, tiltak og ønsker når det gjelder kompetanseutvikling mellom den enkelte tilsatte og nærmeste overordnede. Medarbeidersamtaler er en viktig måte å få dette til på.

§ 23 Sentral opplæringsvirksomhet

Følgende saker kan tas opp til drøftinger mellom hovedsammenslutningene/ Norsk Lærerlag og PSD når det gjelder opplæringsvirksomhet som drives av PSD:

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.

§ 24 Kompetanseutvikling i virksomheten

Ledelsen har ansvar for kompetanseutviklingen i virksomheten. Det skal være en del av den enkelte leders resultatansvar å bidra til en kompetanseutvikling som gjør virksomheten bedre i stand til å utføre sine oppgaver og møte nye utfordringer. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til Hovedavtalen og den enkelte tilpasningsavtale. Dersom partene er enige om det, kan det inngås avtale om kompetanseutvikling som en del av tilpasningsavtalen, innenfor begrensningene nevnt i § 12 merknad til bokstav i).

Tiltak for å fremme likestilling skal være en del av tilpasningsavtalen.

§ 25 Spesielle personalpolitiske tiltak

1. For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljølovens § 13, skal partene drøfte følgende:

a) tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått vansker med å kunne utføre arbeidet, skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid
b) tiltak som må iverksettes for at yrkesvalghemmede skal kunne tilsettes i virksomheten
c) tiltak som er nødvendig å iverksette i forhold til arbeidstakere som misbruker rusmidler.

2. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å gjennomføre tiltak som kan bidra til at arbeidstakere som går inn under nr 1 finner seg godt til rette i det fellesskap arbeidsplassen utgjør. Tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker har ansvar for å medvirke til at tiltakene blir fulgt opp.

Kapittel 7
Forholdet til arbeidsmiljøloven

§ 26 Unntak fra lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

I henhold til Kgl.res. av 6. juni 1980 kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes organisasjoner fastsette i tilpasningsavtalen at de hovedavtalesaker som også er nevnt i arbeidsmiljølovens § 24 nr 2, helt eller delvis skal behandles etter reglene i Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i stedet for i arbeidsmiljøutvalget.

§ 27 Årsrapport

Arbeidsgiveren skal hvert år avgi rapport om de saker som er behandlet etter reglene i Hovedavtalen og tilpasningsavtalen 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.

§ 28 Forholdet til Arbeidstilsynet

1. Når spørsmål som går inn under arbeidsmiløvens § 24 nr 2 c (planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 19) behandles etter reglene i Hovedavtalen og tilpasningsavtalen, jf kap 2 og 3, gjelder på tilsvarende måte arbeidsmiljølovens § 19 med forskrifter.

2. Når man nytter reglene i Hovedavtalen og tilpasningsavtalen, gjelder de samme regler for forholdet mellom partene og Arbeidstilsynet som ellers gjelder mellom arbeidsmiljøutvalget og Arbeidstilsynet.

§ 29 Verneombudets rettigheter

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

DEL 2
Partenes rettigheter og plikter

Kapittel 8
Etablering av partsforhold

§ 30 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 representerer arbeidsgiver i forhandlinger og drøftinger e.l. etter Del 1, 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.

§ 31 Gjensidige rettigheter og plikter

1. Arbeidsgiver skal ha skriftlig melding om hvem som er valgt som arbeidtakernes representanter (tillitsvalgte). Inntil arbeidsgiver mottar melding om nyvalg, fortsetter de tidligere tillitsvalgte i sine verv.

2. Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig 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, også arbeidsmessig, 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 tilllitsvalgte etter denne avtalen. Unntatt er også representanter i innstillingsråd/tilsettingsråd som får sine rettigheter og plikter fastsatt i reglement i den enkelte virksomhet.

§ 32 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 forhånd 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 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 tilpasningsavtalen.

5. Det kan avtales at vedkommende virksomhet stiller til disposisjon kontorplass, telefon og virksomhetens kontortekniske utstyr for tillitsvalgte som er gitt hel eller delvis permisjon for å utføre tillitsvervet, jf § 33. Alle tillitsvalgte skal ha adgang til telefon på arbeidsplassen.

6. Vervet som tillitsvalgt skal aldri brukes mot vedkommende i den videre tjeneste og karriere (jf også § 1 nr 6).

Kapittel 9
Permisjonsregler

§ 33 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 informasjons-, drøftings- eller forhandlingsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden. Når en tillitsvalgt har behov for bistand fra andre medlemmer eller tillitsvalgte under møter med arbeidsgiver, bør delegasjonen begrenses mest mulig og skal i alminnelighet ikke overstige 3 representanter.

2. I forbindelse med møter med arbeidsgiver som er nevnt i nr 1, kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og evt andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.

3. Innenfor store og/eller vanskelige områder kan det etableres ordninger hvor årsverk eller deler av årsverk avsettes til arbeid som tillitsvalgt i den enkelte virksomhet. Ved vurderingen tas hensyn til antall tilsatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.

Før det avtales om det skal etableres en ordning med avsetting av årsverk, drøfter partene i den enkelte virksomhet spørsmålet med sikte på å komme fram til forslag om omfanget av ordningen.

Referatet fra disse drøftingene følger saken til vedkommende fagdepartement, som etter drøfting med berørte organisasjoner, avgjør om slik ordning skal etableres og fastsetter eventuell ramme.

Fordeling av rammen som er fastsatt av fagdepartementet, avgjøres i forhandlinger mellom partene i den enkelte virksomhet. Blir partene ikke enige om fordeling av rammen mellom de ulike organisasjonene, avgjøres saken av fagdepartementet, etter drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene.

Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgt ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene.

§ 34 Andre regler for tjenestefri

1. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri 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. 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.

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

Et kurs er å betrakte som organisasjonsfaglig når kursinnholdet er organisasjonenes/hovedsammenslutningenes oppbygging og funksjon, det omfatter lov, regel- og avtaleverk, eller omstilling innenfor offentlig sektor, når dette er relevant for de tillitsvalgtes funksjon eller de tilsattes arbeidssituasjon. Yrkes-, etter- og videreutdanningskurs er ikke å betrakte som organisasjonsfaglige. Vedkommende hovedsammenslutning/ Norsk Lærerlag (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved innestå for at innholdet er i overensstemmelse med retningslinjene nevnt ovenfor. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt. Partene i Hovedavtalen kan gjensidig ta opp til drøftinger spørsmål om et kurs er i samsvar med retningslinjene ovenfor.

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, skal ikke uten tvingende grunn nektes 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/ organisasjonsfaglige kurs.

§ 35 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 tillitsverv 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 hovedsammenslutning
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 10
Lønn

§ 36 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 arbeidstid og til tidspunkt hvor de tillitsvalgte er i arbeid. Deltakere på slike møter beholder sin lønn, jf 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 1. Arbeidstakere i skift- og turnustjeneste godtgjøres på samme måte, også for møter som har hjemmel i Hovedavtalens Del 3, eller forhandlinger om avgrensede, lokale spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår, jf tjenestetvistlovens § 4, siste ledd, når slike møter foregår i tiden mellom kl 0700 og 1700.

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

§ 37 Reiseutgifter

Arbeidsgiver dekker eventuelle reiseutgifter etter innenlandsregulativet for *en* tillitsvalgt fra hver organisasjon som deltar på møter med hjemmel i Hovedavtalens Del 1. Reglene gjelder bare for tillitsvalgte på det nivå saken angår.

Kapittel 11
Brudd på pliktene

§ 38 Tillitsvalgte

1. Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan PSD, 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.

2. Ved grove brudd på Hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.

§ 39 Arbeidsgiver

1. Hvis arbeidsgivers 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 PSD kravet om at vedkommende fratrer som arbeidsgivers 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.

2. Ved grove brudd på Hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.

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 arbeidsgivers 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 mv. i tjenestemannsloven eller annet regelverk, berøres ikke av bestemmelsene her.

Kapittel 12
Diverse

§ 40 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, en etat og hvert enkelt universitet bli å betrakte som en virksomhet.

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

§ 41 Frittstående organisasjoner

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

2. Den frittstående organisasjon blir etter tiltredelsen å betrakte som organisasjon etter Hovedavtalens § 40 nr 1.

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 §§ 5 og 17. 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.

§ 42 Overenskomstlønte m.m.

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

2. Tiltredelse medfører at organisasjonene blir å likestille med de organisasjoner som går inn under Hovedavtalens § 40 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. Alle hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag skal likevel være representert i utvalget dersom de har medlemmer innenfor området.

DEL 3
Regler som supplerer tjenestetvistloven

Kapittel 13
Regler i forbindelse med forhandlinger om hovedtariffavtale

§ 43 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 navneliste over de arbeidstakere som det er aktuelt å ta ut, 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.

§ 44 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 skal unntas fra streik. Dette kan gjelde den øverste leder i driftsenheten eller annen nødvendig dekning av ledelsesfunksjonen og personalfunksjonen. Det samme gjelder arbeidstakere som må være til stede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr mv. blir ødelagt eller går tapt. Dette gjelder også arbeidstakere som må være til stede av samme årsaker i forbindelse med driftens avslutning og gjenopptakelse.

3. Forøvrig kan arbeidsgiver, gjennom Planleggings- og samordningsdepartementet, søke hovedsammenslutningene/ Norsk Lærerlag om dispensasjon for arbeidstakere som på grunn av slike hensyn som nevnt i nr 2, eller andre særegne forhold, må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

§ 45 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom PSD 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 § 43 nr 2.

§ 46 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 4
Tolkningstvister og varighet

§ 47 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 fagdepartement i samsvar med regelen i § 2 nr 3.

§ 48 Varighet

Denne avtale trer i kraft 1. januar 1997 og gjelder til og med 31. desember 1999. Avtalen gjelder videre for 1 år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.