HOVEDAVTALE I STATEN

Inngått den 18. januar 2002

mellom staten ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet

og

LO Stat
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Stat
Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon
Akademikernes Fellesorganisasjon
Akademikerne

Gjeldende fra 1. januar 2002

ARBEIDS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

MARS 2002

INNHOLDSFORTEGNELSE

side

PM 3/02 ..... **3**

§1 Formål og intensjoner 15

DEL 1
Medbestemmelse **18**

Kap 1 Virkeområde **18**
§ 2 Virkeområde 18

Kap 2 Utformingen av medbestemmelsesordningen i den enkelte virksomhet (tilpasningsavtale) **19**
§ 3 Hovedregel 19
§ 4 Inngåelse av tilpasningsavtalen 19
§ 5 Tvist ved inngåelse av tilpasningsavtalen 20
§ 6 Tvist om forståelse av tilpasningsavtalen 20
§ 7 Varighet 21

Kap 3 Partsforholdet **21**
§ 8 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet 21
§ 9 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet 21

Kap 4 Former for medbestemmelse **22**
§ 10 Former og områder for medbestemmelse 22
§ 11 Informasjon 23
§ 12 Drøftinger 24
§ 13 Forhandlinger 25
§ 14 Spesielt om informasjonsteknologi 26

Kap 5 Saksbehandling **27**
§ 15 Frister 27
§ 16 Protokoll og referat 27
§ 17 Tvisteløsning i forhandlingssak 27
§ 18 Drøftinger 28

Kap 6 Personalpolitikk i virksomhetene **29**
§ 19 Formål 29
§ 20 (Utgår) 29
§ 21 Likestilling 29
§ 22 Kompetanseutvikling 30
§ 23 Sentral opplæringsvirksomhet 31
§ 24 (Utgår) 31
§ 25 Spesielle personalpolitiske tiltak 31

Kap 7 Forholdet til arbeidsmiljøloven **32**
§ 26 Unntak fra lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. 32

side

§ 27 Årsrapport 32
§ 28 Forholdet til Arbeidstilsynet 32
§ 29 Verneombudets rettigheter 32

DEL 2
Partenes rettigheter og plikter **33**

Kap 8 Etablering av partsforhold **33**
§ 30 Valgregler - tillitsvalgte 33
§ 31 Gjensidige rettigheter og plikter 33
§ 32 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt 34

Kap 9 Permisjonsregler **35**
§ 33 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet 35
§ 34 Andre regler for tjenestefri 36
§ 35 Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner 37

Kap 10 Lønn **37**
§ 36 Lønn 37
§ 37 Reiseutgifter 38

Kap 11 Brudd på pliktene **38**
§ 38 Tillitsvalgte 38
§ 39 Arbeidsgiver 38

Kap 12 Diverse **39**
§ 40 Definisjoner 39
§ 41 Frittstående organisasjoner 39
§ 42 Overenskomstlønte m.m. 40

DEL 3
Regler som supplerer tjenestetvistloven . **41**

Kap 13 Regler i forbindelse med forhandlinger om hovedtariffavtale **41**
§ 43 Kollektive oppsigelser 41
§ 44 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik 41
§ 45 Sympatiaksjoner 42
§ 46 Avstemningsregler 42

DEL 4
Tolkningstvister og varighet **43**
§ 47 Tolkningstvister 43
§ 48 Varighet 43

DET KONGELIGE ARBEIDS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT
ARBEIDSGIVERAVDELINGEN

PERSONAL - MELDING NR. 3/02 **Dato** 08.02.02

Til Statsforvaltningen og Riksrevisjonen **Gjelder Statens personalhåndbok pkt. 5.01**

NY HOVEDAVTALE FOR ARBEIDSTAKERE I STATEN

Den 18. januar 2002 ble staten ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) og hovedsammenslutningene enige om en ny Hovedavtale for arbeidstakere i staten. Hovedavtalen vil være tilgjengelig elektronisk (www.dep.no/aad under valget "Lønns- og personalspørsmål i staten") med det første. Det vil også bli utarbeidet et særtrykk (hefte). Opplaget for heftet vil være noe mindre enn ved tidligere revisjoner av Hovedavtalen, da det forutsettes at virksomhetene selv tar utskrift av den elektroniske versjonen etter behov.

Avtalen trådte i kraft 1. januar 2002 og varigheten er satt til 31. desember 2005. Det er i denne omgang gjort enkelte innholdsmessige endringer, men i hovedsak er Hovedavtalens oppbygning som før. Nedenfor gjengis endringene, med **uthevet skrift**. Også redaksjonelle endringer i avtalen, som for eksempel flytting av avsnitt, er markert med uthevet skrift. AADs kommentarer er skrevet *i kursiv*.

Gjennomgående endringer i Hovedavtalen:
*Begrepet "**publikum**" i Hovedavtalen er erstattet av henholdsvis begrepene "**borger**" og "**bruker**" (se for eksempel Hovedavtalen § 1 nr. 1). På samme måte er "**Planleggings- og samordningsdepartementet**" endret til "**Arbeids- og administrasjonsdepartementet**", og "**hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag**" er endret til "**hovedsammenslutningene**".*

Øvrige endringer er som følger:

Hovedavtalens § 1 er skilt ut fra de ulike delene av avtalen for å markere at denne bestemmelsen er overordnet og gjelder alle deler av avtalen.

Hovedavtalen § 1 nr. 1, 2, 3 og 4 har nå følgende ordlyd:
"1.Staten og hovedsammenslutningene for de statstilsatte har inngått denne Hovedavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene **på alle nivåer. Hovedavtalen skal være grunnlaget for arbeidstakernes rett til medbestemmelse ved siden av bl.a. tjenestetvisloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven. Hovedavtalen skal gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. Partene er enige om at avtalen er 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. Samarbeidet bør utvikles slik at dette kan bidra til fleksibel og brukervennlig tjenesteyting** med et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse og et godt forhold til **borgerne**.
2. **Partene er enige om at staten i dag stilles overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor avtalen også som et redskap for omstilling, effektivisering og modernisering i statlig sektor. Avtalen skal bidra til gode tjenester for fortsatt å kunne opprettholde legitimitet og tillit hos borgerne.**
3. **Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv pålegger partene et forpliktende samarbeid for å redusere sykefraværet, redusere tilgangen til uføretrygd, øke den reelle pensjoneringsalderen og skal bidra til en mer inkluderende og stimulerende personalpolitikk i virksomhetene**."

Hovedavtalen § 1 nr. 4 siste setning endres slik:
"Det er videre en forutsetning at partene møter med vilje til å finne løsninger på problemene, **selv om de har ulike roller og derfor kan ha ulike interesser å ivareta**, og at deres representanter har de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger."

Hovedavtalen § 1 nr 6 siste setning endres slik:
"Vervet skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal **vektlegges** i vedkommendes videre tjeneste og karriere."

Hovedavtalen § 1 nr 7 siste setning endres slik:
"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, **tilpasset den enkelte bruker**."

Hovedavtalen § 1 nr. 10 har nå følgende ordlyd:
"**Informasjons- og kommunikasjonsteknologien (IKT) spiller en stadig viktigere rolle i virksomhetenes arbeid. Partene vil arbeide aktivt for at IKT skal bidra til å gi brukere en bedre service, styrke kvaliteten på tjenestene og være et viktig middel for forenkling og effektivisering. Det er viktig å foreta en helhetsvurdering, der en, foruten å vurdere de tekniske, organisatoriske og økonomiske forhold, også vurderer de miljømessige og sosiale forhold**."

Hovedavtalen § 1 nr. 11 siste setning endres slik:
"Partene understreker derfor viktigheten av å prioritere personalarbeidet og på denne måten bidra til at de pålagte samfunnsoppgaver løses på en effektiv **og brukertilpasset** måte."

Hovedavtalen § 1 nr. 12 har nå følgende ordlyd:
"Partene **i den enkelte virksomhet** skal sammen og hver for seg sørge for en kontinuerlig oppfølging og opplæring av leder og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. **Arbeidsgiver** skal **legge til rette** for årlige opplærings-/erfaringsdiskusjoner om Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet. **Dette skal skje** i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena. **Den øverste arbeidsgiverrepresentant forutsettes å delta. Det bør føres referat fra de årlige møtene**."

Hovedavtalen § 2 nr. 2 har nå følgende ordlyd:
"I saker hvor arbeidssituasjonen til arbeidstakere i flere virksomheter vil bli vesentlig berørt, skal det fastsettes i egen avtale hvordan medbestemmelsen skal utøves. Avtalen skal inngås mellom vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner. Er virksomheter under flere fagdepartement berørt, inngås avtalen mellom **Arbeids- og administrasjonsdepartementet** og hovedsammenslutningene. **Avtalen skal avklare hvem som skal utøve partsforholdet. Ut over dette bør de utpekte parter selv ha frihet til å finne praktiske ordninger innenfor rammene fastsatt i Hovedavtalen § 2 nr. 3, § 10 nr. 3 og § 13, jf. også § 2 nr. 5 siste ledd."**

Endringen understreker, på samme måte som endringen i Hovedavtalen § 10 nr. 1, at denne type medbestemmelsesavtaler må fastsettes med de samme begrensninger som gjelder for medbestemmelse etter Hovedavtalens system: det er ikke medbestemmelse ved politiske beslutninger m.v (jf. § 2 nr. 3). Det er heller ikke adgang til å forhandle om saker som ikke er forhandlingsgjenstand i henhold til Hovedavtalen § 13 (se § 10 nr. 3). Endringen understreker for øvrig at slike avtaler i det vesentlige bør begrense seg til avklaring av partsforholdet, og at den nærmere utforming av medbestemmelsen bør overlates til partene lokalt.

Hovedavtalen § 2 nr. 5 har nå følgende ordlyd:
"Medbestemmelsesordningen skal gi reell medbestemmelse der hvor det etableres prosjekter og/eller nedsettes styringsgrupper eller lignende i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. **Dersom partene er enige om at en beslutning nedfelles i en protokoll (jf. § 16) med de forhandlingsberettigede organisasjonene, jf. § 9, skal dette gjøres uten å forsinke prosessen.**
AAD kan, i samråd med, hovedsammenslutningene, gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved større omstillinger i staten."

Det understrekes at det bare er beslutninger i saker som er forhandlingsgjenstand etter avtalens § 13 som kan nedfelles i en protokoll.

Det understrekes ellers at AADs myndighet til å gi retningslinjer også omfatter bruk av virkemidler ved større omstillinger i staten.

Hovedavtalen § 5 nr. 1 har nå følgende ordlyd:
"Blir ikke partene enige om tilpasningsavtalens innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om av en nemd eller av fagdepartementet, hvis partene er enige om det. **I slike tilfeller gjelder ikke reglene om megling i § 17.**"

Hovedavtalen § 8 nr. 1 siste setning er endret slik:
"Forhandlingssaker må foregå **på det arbeidsgivernivå** som har myndighet til å slutte avtale om de saker som er til behandling."

Hovedavtalen § 9 nr. 1 har fått følgende tilføyelse/endring:
"**På virksomhetsnivå må hovedsammenslutningene ha minst 2 medlemmer**. Bestemmelsen i § 33 om assistanse fra andre arbeidstakere **gjelder ikke for tillitsvalgte etter dette punkt**.

Hovedavtalen § 10 nr. 1 har nå følgende ordlyd:
"Partene i den enkelte virksomhet har adgang til å avtale andre lokale samarbeidsordninger (jf. § 3 og § 4 nr. 1), innenfor rammene fastsatt i § 2 nr. 3, § 10 nr. 3 og § 13. Dersom partene ikke blir enige om noe annet, skal §§ 11, 12 og 13 følges."

Endringen understreker at lokale samarbeidsordninger må fastsettes med de samme begrensninger som gjelder for medbestemmelse etter Hovedavtalens system: det er ikke medbestemmelse ved politiske beslutninger m.v., og det er heller ikke adgang til å forhandle om saker som ikke er forhandlingsgjenstand i henhold til Hovedavtalen § 13.

Hovedavtalen § 11 nr. 1 annen setning har blitt endret slik:
"Arbeidsgiver plikter videre å **gi de tillitsvalgte rask informasjon** når det er truffet beslutninger som nevnt i § 2 nr. 3, når disse får vesentlig innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon."

Hovedavtalen § 11 nr. 3 har fått følgende tilføyelse:
"**Hvis disse dokumentene er lagret elektronisk, bør organisasjonene på anmodning få dem i elektronisk form**."

§ 11 nr. 4 første setning er blitt endret slik:
"Informasjon **skal** gis i en **så** lettfattelig form **som mulig**, uten unødig bruk av spesialuttrykk."

§ 11 nr. 5 første setning har fått følgende tilføyelse:
"Informasjon gis i møter og/eller skriftlig/**elektronisk**."

Hovedavtalen § 12 nr. 1 har fått følgende ordlyd:
"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
Merknad til a): **De lokale parter skal ved nytt budsjettårs begynnelse avklare hvordan medbestemmelsesretten skal**

ivaretas i perioden. Dette kan for eksempel gjøres ved å sette opp en møtekalender som er i samsvar med virksomhetens budsjettrutiner.
Når fagdepartementet inngår som en del av virksomheten, vil bare budsjettforslag fra de enkelte driftsenheter være drøftingsgjenstand i departementet.

b) inndragning av ubesatt stilling og opprettelse av ny stilling (omgjøring)
c) byggeprosjekter
d) virksomhetens planer **og** planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner)
e) forhold som angår behandling av saker som nevnt under § 13
f) valg ved anskaffelse og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om **alle former for kapitalvarer, herunder den kravsspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud**
g) opplæring, jf. kap. 6
Merknad til g: Gjennomføring av opplæringsplaner som er vedtatt, og som det er bevilget penger til, kan reguleres i avtale.
h) oppsetting av arbeidsplan (tjenesteliste, vaktplan, turnuslister og lignende)
i) 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
j) omdisponering mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter."

Det er foretatt en forenkling og oppdatering av bestemmelsen. Bestemmelsens bokstav b er endret i tråd med gitte retningslinjer etter opphevelsen av Bevilgningsreglementets § 10, se Personalmelding 20/97. Det tidligere skillet mellom betydelige og ikke-betydelige kapitalvarer er nå opphevet og anskaffelse av alle former for kapitalvarer er nå drøftingsgjenstand i henhold til Hovedavtalen § 12.

Hovedavtalen § 13 nr. 2 bokstav a) er presisert gjennom følgende ordlyd:
"Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til forhandlinger 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.

Opplistingen nedenfor er uttømmende.

a) **interne organisasjonsendringer der følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:**
   - **organisasjonskartet endres**
   - **endringen er ment å vare over seks måneder**
   - **endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr**".

b) **opprettelse av ny stilling uten samtidig inndragning av ubesatt stilling (bemanningsøkning).**

Merknad: Punktet gjelder fordeling av nye stillinger hvor dette ikke allerede er avgjort **gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjettdisponeringsmyndigheten**."

Den tidligere ordlyd i Hovedavtalen § 13 nr. 2 bokstav a var til dels uklar, og bestemmelsen har nå fått en mer presis avgrensning. Det understrekes at det ikke er medbestemmelse knyttet til hvordan personale m.v. skal disponeres i en aktuell omorganiseringssituasjon. Dette spørsmålet tilligger det arbeidsgiver å avgjøre, i kraft av styringsretten. Bestemmelsens bokstav b er endret i samsvar med Personalmelding 20/97 (se AADs merknad til endringer i Hovedavtalen § 12 nr. 1 bokstav b).

Det er inntatt følgende merknad til Hovedavtalen § 13 nr. 2 bokstav f (tidligere bokstav g):
"Plassering av avdelinger eller hvilket kontor som skal benyttes av den enkelte arbeidstaker, er drøftingsspørsmål."

Spørsmålet har også tidligere vært avklart mellom partene, men er nå inntatt som en del av Hovedavtalen.

Hovedavtalen § 14 nr. 1, 3, 7 utgår. Bestemmelsens tidligere nr. 8 har fått følgende ordlyd i § 14 nr. 5:
"**Tillitsvalgte skal få nødvendig innføring i virksomhetens datasystemer for å ivareta vervet som tillitsvalgt.**"

Hovedavtalen § 14 nr. 9 er flyttet til § 22 nr. 4 og delvis endret, se nedenfor.

Hovedavtalen § 15 nr. 1 første setning har fått følgende ordlyd:
"Dersom partene ikke er enige om **en annen** frist, skal forhandlinger eller drøftinger være påbegynt senest **to uker** etter at krav er satt fram."

§ 16 nr. 1 annet ledd har fått følgende ordlyd:
"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. **Slike protokolltilførsler skal være fremmet i møtet.**"

I Hovedavtalen § 17 tredje ledd er det inntatt følgende presisering i siste setning:
"Fagdepartementet kan ikke være både megler og tvisteløser i samme sak, jf annet ledd."

Hovedavtalen § 18 nr. 1 har fått denne ordlyden:
"Drøftingssaker behandles på det nivå innenfor virksomheten som har saken til behandling. På det nivå saken skal avgjøres, tar arbeidsgiverden endelige beslutning. **Før arbeidsgiver tar sitt standpunkt, skal det ha vært ført reelle drøftinger med de tillitsvalgte**. Saken drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter, også før det er nedfelt i referat."

Hovedavtalen § 19 er blitt endret slik:
"1. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en forpliktende personalpolitikk som innebærer aktiv utvikling og oppfølging av hver tilsatt. Det er viktig at denne bygger på et grunnlag som er kjent og forstått av de tilsatte. En inkluderende og stimulerende personalpolitikk er 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 disponering av personalet og gjennom gode arbeidsbetingelser og et godt arbeidsmiljø. Organiseringen av personalarbeidet må tilpasses den enkelte virksomhets behov og forutsetning. Arbeidet med personaloppgavene må gis høy prioritet. Dette arbeidet skal gi virksomhetene grunnlag for å utvikle personalet i forhold til de krav og utfordringer virksomheten står overfor på kort og lang sikt.
2. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpoltikk, som blant annet ivaretar seniorperspektivet. Det er et overordnet mål at staten skal være en inkluderende arbeidsgiver.
3. Med mangfold som mål skal det i virksomhetene konkretiseres nødvendige tiltak i en egen handlingsplan for at

sammensetningen av de tilsatte skal gjenspeile befolkningssammensetningen generelt, og for å sikre verdifull kompetanse. Målet må være å oppnå en balansert kjønns- og alderssammensetning. Virksomhetene bør arbeide aktivt for å rekruttere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn og personer med redusert funksjonsevne."

Hovedavtalen § 20 utgår.

Hovedavtalen § 21 nr. 1 har fått følgende tilføyelse:
"Arbeidsgiver har ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak i virksomheten. Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Som et minimum skal disse inneholde:
- **kompetanseutviklingstiltak, for eksempel** tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver....."

Hovedavtalen § 21 nr. 4 er blitt endret slik:
"**Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere kandidater av begge kjønn.** For **lederstillinger der kvinner er underrepresentert** og de stillingsgrupper som omfattes av en kvoteringsregel, skal det i **utlysningsteksten** tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen. **De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres**."

Hovedavtalen § 22 nr. 1 har fått følgende tilføyelser:
"**Ledelsen har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten.** ....**Samtidig må hver enkelt tilsatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling**."

Hovedavtalen § 22 nr. 2, 3 og 4 er endret slik:
"**2. Vurderinger av behov, tiltak og ønsker når det gjelder kompetanseutvikling bør utveksles jevnlig mellom den enkelte tilsatte og den nærmeste overordnede**. Medarbeidersamtaler er en viktig måte å få dette til på."

3. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til Hovedavtalen, jf § 12 g) og den enkelte tilpasningsavtale.

4. Det skal legges til rette for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten."

Hovedavtalens § 24 utgår.

Hovedavtalen § 30 nr. 3 første setning er endret slik:
"Heltidstilsatt eller deltidstilsatt som arbeider **14 timer** eller mer/minst **35%** av full stilling, kan velges som representant (tillitsvalgt) for de tilsatte."

Hovedavtalen § 31 nr. 5 har nå følgende ordlyd:
"Arbeidsgiver har ansvaret for at forholdene legges til rette, **uansett arbeidstidsordning**, også arbeidsmessig, slik at den tilsatte kan utføre sitt verv."

Hovedavtalen § 32 nr. 6 har nå følgende ordlyd:
"Vervet som tillitsvalgt **gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes** videre tjeneste og karriere (jf. også § 1 nr. 6)."

Hovedavtalen § 33 nr. 3 har nå følgende ordlyd:
"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.
Partene i virksomheten drøfter omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom de ulike organisasjoner.
I alminnelighet skal den fastlønte tillitsvalgte møte i informasjons,-drøftings- og forhandlingsmøter. 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."

I annet ledd er det nå lagt opp til en sterkt forenklet prosedyre i forhold til tidligere.

Hovedavtalen § 34
*Hovedavtalen § 34 er presisert slik at det også av ordlyden går klart fram at både kurs **og konferanser** gir rett til tjenestefri etter bestemmelsen. For eksempel har departementet hatt henvendelser om "sykefraværskonferanser" som organisasjonene arrangerer som ledd i arbeidet med et inkluderende arbeidsliv. Arbeids- og*

administrasjonsdepartementet oppfordrer virksomhetene om å stille seg positive til disse konferansene, så sant tungtveiende tjenestlige hensyn ikke er til hinder for det.

Hovedavtalens § 35 nr. 2
§ 35 nr 2 d utgår. Se ellers protokolltilførsel.

Hovedavtalen § 41 nr. 1 har fått følgende tilføyelse:
"Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner **(bekreftelse fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet skal foreligge)**, som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning (frittstående organisasjoner), får anledning til å tiltre avtalen helt eller delvis innenfor sitt virkeområde."

Hovedavtalen § 43 nr. 2 har fått følgende tilføyelse i siste setning:
"**Streikevarselet gjelder kun de arbeidstakere som står på navnelistene**."

Hovedavtalen § 43 har fått en ny bestemmelse i nr. 3, som har følgende ordlyd:
"**Lærlinger omfattes ikke av reglene om kollektive oppsigelser i Hovedavtalen, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom staten og hovedsammenslutningene. Lærlinger skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring uten arbeidsstans. Virksomheten skal så vidt mulig drive opplæring på vanlig måte**."

Bestemmelsen er identisk med pkt. 9 i Særavtale for lærlinger i staten.

Hovedavtalen § 44 nr. 1 har nå følgende ordlyd:
"Den øverste leder i virksomheten **og øverste leder av personalfunksjonen** skal ikke tas ut i streik."

Det vises ellers til følgende protokolltilførsel:

Protokolltilførsel
Til § 35 nr. 2: Paragrafen er endret slik at det ikke lenger gis rett til permisjon for arbeidstakere som blir tilsatt som funksjonær i en organisasjon som utfører oppdrag for hovedsammenslutningen, jf. tidligere § 35 nr. 2 bokstav d. Partene er enige om at endringen ikke skal ha tilbakevirkende kraft. Dette innebærer at

arbeidstakere som allerede er innvilget permisjon i henhold til bestemmelsen, ikke vil bli berørt av endringen.

Om tilpasningsavtaler:

AAD anbefaler at partene lokalt går gjennom virksomhetens tilpasningsavtale og drøfter behovet for endringer.

Etter fullmakt

Per Engebretsen
Statens personaldirektør

Odd Bøhagen
avdelingsdirektør

Saksbehandler: Else Anette Grannes 22 24 48 27

HOVEDAVTALEN FOR ARBEIDSTAKERE I STATEN

AVTALENS FORMÅL OG PARTENES INTENSJONER

§1 Formål og intensjoner

1. Staten og hovedsammenslutningene for de statstilsatte har inngått denne Hovedavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. 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. Partene er enige om at avtalen er 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. Samarbeidet bør utvikles slik at dette kan bidra til fleksibel og brukervennlig tjenesteyting med et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse og et godt forhold til borgerne.

2. Partene er enige om at staten i dag stilles overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor avtalen også som et redskap for omstilling, effektivisering og modernisering i statlig sektor. Avtalen skal bidra til gode tjenester for fortsatt å kunne opprettholde legitimitet og tillit hos borgerne.

3. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv pålegger partene et forpliktende samarbeid for å redusere sykefraværet, redusere tilgangen til uføretrygd, øke den reelle pensjoneringsalderen og skal bidra til en mer inkluderende og stimulerende personalpolitikk i virksomhetene.

4. 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, selv om de har ulike roller og derfor kan ha ulike interesser å ivareta, og at deres representanter har de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger.

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 vektlegges 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, tilpasset den enkelte bruker.

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. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) spiller en stadig viktigere rolle i virksomhetenes arbeid. Partene vil arbeide aktivt for at IKT skal bidra til å gi brukerne en bedre service, styrke kvaliteten på tjenestene og være et viktig middel for forenkling og effektivisering. Det er viktig å foreta en helhetsvurdering, der en, foruten å vurdere de tekniske, organisatoriske og økonomiske forhold, også vurderer de miljømessige og sosiale forhold.

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 og brukertilpasset måte.

12. Partene i den enkelte virksomhet 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. Arbeidsgiver skal legge til rette for årlige opplærings-/erfaringsdiskusjoner om Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet. Dette skal skje i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena. Den øverste arbeidsgiverrepresentant forutsettes å delta. Det bør føres referat fra de årlige møtene.

DEL 1

MEDBESTEMMELSE

Kapittel 1

VIRKEOMRÅDE

§ 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 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 utøves. Avtalen skal inngås mellom vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner. Er virksomheter under flere fagdepartement berørt, inngås avtalen mellom Arbeids- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene. Avtalen skal avklare hvem som skal utøve partsforholdet. Ut over dette bør de utpekte partene selv ha frihet til å finne praktiske ordninger innenfor rammene fastsatt i Hovedavtalen § 2 nr. 3, § 10 nr. 3 og § 13, jf også § 2 nr. 5 siste ledd.

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 borgerne). 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 til 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 (§13 jf §16) med de forhandlingsberettigede organisasjonene (jf § 9), skal dette gjøres uten å forsinke prosessen. AAD kan, i samråd med hovedsammenslutningene, gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved større omstillinger i staten.

Kapittel 2

UTFORMINGEN AV MEDBESTEMMELSESORDNINGEN I DEN ENKELTE VIRKSOMHET (TILPASNINGSAVTALE)

§ 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 arbeidsmiljølovens § 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 én 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. I slike tilfeller gjelder ikke reglene om megling i § 17.

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

3. Hovedsammenslutningene 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 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 Arbeids- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene 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. Forhandlingssaker må foregå på det arbeidsgivernivå som har 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 eller lignende, evt. en forhandlingsdelegasjon, fullmakt til å drøfte/forhandle.

§ 9 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet er:
   a) De organisasjoner som organiserer minst 10% av de tilsatte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde som er berørt av saken.
   b) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning har adgang til å slå sammen medlemstallet for å oppnå minst 10%.

c) Hver av hovedsammenslutningene som har medlemmer i virksomheten/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 %. På virksomhetsnivå må hovedsammenslutningene ha minst 2 medlemmer. Bestemmelsen i § 33 om assistanse fra andre arbeidstakere gjelder ikke for tillitsvalgte etter dette punkt. 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 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. Partene i den enkelte virksomhet har adgang til å avtale andre lokale samarbeidsordninger (jf. § 3 og § 4 nr. 1), innenfor rammene fastsatt i § 2 nr 3, § 10 nr 3 og § 13. Dersom partene ikke blir enige om noe annet, 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 gi de tillitsvalgte rask informasjon 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. Hvis disse dokumentene er lagret elektronisk, bør organisasjonene på anmodning få dem i elektronisk form.

4. Informasjon skal gis i en så lettfattelig form som mulig, 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/elektronisk. 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
Merknad til a:
De lokale parter skal ved nytt budsjettårs begynnelse avklare hvordan medbestemmelsesretten skal ivaretas i perioden. Dette kan for eksempel gjøres ved å sette opp en møtekalender som er i samsvar med virksomhetens budsjettrutiner.
Når fagdepartementet inngår som en del av virksomheten, vil bare budsjettforslag fra de enkelte driftsenheter være drøftingsgjenstand i departementet.

b) inndragning av ubesatt stilling og opprettelse av ny stilling (omgjøring)

c) byggeprosjekter

d) virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner)

e) forhold som angår behandlingen av saker nevnt under § 13

f) valg ved anskaffelse og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om alle former for kapitalvarer, herunder den kravsspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud.

g) opplæring, jf kap 6
Merknad til g:
Gjennomføring av opplæringsplaner som er vedtatt, og som det er bevilget penger til, kan reguleres ved avtale.

h) oppsetting av arbeidsplan (tjenesteliste, vaktplan, turnuslister og lignende)

i) 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

j) 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. Opplistingen nedenfor er uttømmende:

a) interne organisasjonsendringer der følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:
   - Organisasjonskartet endres
   - Endringen er ment å vare over seks måneder
   - Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr.

b) opprettelse av ny stilling uten samtidig inndragning av ubesatt stilling (bemanningsøkning)
   Merknad til b:
   Punktet gjelder fordeling av nye stillinger hvor dette ikke allerede er avgjort gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjettdisponeringsmyndigheten.

c) velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler

d) tiltak som stimulerer de tilsatte til å legge frem forslag til forbedringer, herunder premiering av forslag

e) personalreglement, jf tjenestemannslovens § 23

f) disponering av arealer til arbeidslokaler, hvilerom og spiserom, også i nye, leide eller ombygde lokaler
   Merknad til f:
   Plasseringen av avdelinger eller hvilket kontor som skal benyttes av den enkelte arbeidstaker, er et drøftingsspørsmål.

g) saker under arbeidsmiljøloven § 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. 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.

2. 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 regelen i Forsvarssjefens datasikkerhetsdirektiv.

Tvil eller tvist om et system skal være gradert eller ikke, kan drøftes mellom partene. Hver av partene kan kreve sprørsmålet 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.

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

4. Ved større utviklingsarbeider bør det gjennomføres resultatanalyser.

5. Tillitsvalgt skal få nødvendig innføring i virksomhetens datasystemer for å ivareta vervet som tillitsvalgt.

Kapittel 5

SAKSBEHANDLING

§ 15 Frister

1. Dersom partene ikke er enige om en annen frist, skal forhandlinger eller drøftinger være påbegynt senest to uker 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. Slike protokolltilførsler skal være fremmet i møtet.
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. Fagdepartementet kan ikke være både megler og tvisteløser i samme sak, jf. annet ledd.
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. Før arbeidsgiver tar sitt standpunkt, skal det ha vært ført reelle drøftinger med de tillitsvalgte. Saken drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter, også før det er nedfelt i referat.
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 h), 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 I VIRKSOMHETENE

§ 19 Formål

1. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en forpliktende personalpolitikk som innebærer aktiv utvikling og oppfølging av hver tilsatt. Det er viktig at denne bygger på et grunnlag som er kjent og forstått av de tilsatte. En inkluderende og stimulerende personalpolitikk er 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 disponering av personalet og gjennom gode arbeidsbetingelser og et godt arbeidsmiljø. Organiseringen av personalarbeidet må tilpasses den enkelte virksomhets behov og forutsetning. Arbeidet med personaloppgavene må gis høy prioritet. Dette arbeidet skal gi virksomhetene grunnlag for å utvikle personalet i forhold til de krav og utfordringer virksomheten står overfor på kort og lang sikt.

2. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpolitikk, som blant annet ivaretar seniorperspektivet. Det er et overordnet mål at staten skal være en inkluderende arbeidsgiver.

3. Med mangfold som mål skal det i virksomhetene konkretiseres nødvendige tiltak i en egen handlingsplan for at sammensetningen av de tilsatte i staten skal gjenspeile befolkningssammensetningen generelt, og for å sikre verdifull kompetanse. Målet må være å oppnå en balansert kjønns- og alderssammensetning. Virksomhetene bør arbeide aktivt for å rekruttere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn og personer med redusert funksjonsevne.

§ 20 (Utgår)

§ 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:

- kompetanseutviklingstiltak, for eksempel 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.

4. Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere kandidater av begge kjønn. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert og de stillingsgrupper som omfattes av en kvoteringsregel, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres.

§ 22 Kompetanseutvikling

1. Ledelsen har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten. 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. Samtidig må hver enkelt tilsatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling. Det er viktig at statstilsatte har kompetanse som er rettet inn mot å understøtte verdiskapingen, både i privat og offentlig sektor.

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

3. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til Hovedavtalen, jf § 12 g) og den enkelte tilpasningsavtale

4. Det skal legges til rette for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten.

§ 23 Sentral opplæringsvirksomhet

Følgende saker kan tas opp til drøftinger mellom hovedsammenslutningene og Arbeids- og administrasjonsdepartementet når det gjelder opplæringsvirksomhet som drives av Arbeids- og administrasjonsdepartementet:

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 (Utgår)

§ 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 arbeidsmiljølovenc § 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 14 timer eller mer/minst 35% 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 arbeidstakernes 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, uansett arbeidstidsordning, 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 gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes 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 tre 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. Partene i virksomheten drøfter omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom de ulike organisasjoner.

I alminnelighet skal den fastlønte tillitsvalgte møte i informasjons,- drøftings- og forhandlingsmøter. 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.

§ 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/konferanser (opplæringstiltak) for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs/konferanser som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning. Det samme gjelder når denne type kurs/konferanse arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning.
Et kurs/en konferanse 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 (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/konferanse 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
   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 særavtale for reiser innenlands for statens regning 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 Arbeids- og administrasjonsdepartementet, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, overfor vedkommende hovedsammenslutning kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle berørte hovedsammenslutninger 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, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, ta opp med Arbeids- og administrasjonsdepartementet 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 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 (bekreftelse fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet skal foreligge) 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 som har anledning til å få representanter i nemndene som er omtalt i §§ 5 og 17.

Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning 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. Alle hovedsammenslutninger 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 hovedsammenslutningene . 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. Streikevarselet gjelder kun de arbeidstakere som står på navnelistene.

3. Lærlinger omfattes ikke av reglene om kollektive oppsigelser i Hovedavtalen, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom staten og hovedsammenslutningene. Lærlinger skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring uten arbeidsstans. Virksomhetene skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

§ 44 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik

1. Den øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen 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 Arbeids- og administrasjonsdepartementet, søke hovedsammenslutningene 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 Arbeids- og administrasjonsdepartementet og vedkommende hovedsammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen fire 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 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 2002 og gjelder til og med 31. desember 2005. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.

Protokolltilførsel 1:
Til § 35 nr 2: Paragrafen er endret slik at det ikke lenger gis rett til permisjon for arbeidstakere som blir tilsatt som funksjonær i en organisasjon som utfører oppdrag for hovedsammenslutningen, jf. tidligere § 35 nr. 2 bokstav d. Partene er enige om at endringen ikke skal ha tilbakevirkende kraft. Dette innebærer at arbeidstakere som allerede er innvilget permisjon i henhold til bestemmelsen, ikke vil bli berørt av endringen.

Protokolltilførsel 2:
Partene viser til drøftelsene vedrørende partsforholdet i hovedavtalen. På denne bakgrunn er partene enige om at også lokale lønnsforhandlinger skal føres mellom de lokale parter.