DET KONGELIGE FORNYINGS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Gjeldende fra 1. februar 2006

Hovedavtalen i staten

Inngått den 13. februar 2006 mellom staten ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet og LO Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund Stat, Unio - Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede og Akademikerne

Mars 2006

INNHOLDSFORTEGNELSE

side

PM 2006/6 ..... **5**
§ 1 Formål og intensjoner 17

DEL 1 ..... **20**
Medbestemmelse **20**

Kap 1 Virkeområde **20**
§ 2 Virkeområde 20

Kap. 2 Utformingen av medbestemmelses-ordningen i den enkelte virksomhet (tilpasningsavtale) **21**
§ 3 Hovedregel 21
§ 4 Inngåelse av tilpasningsavtalen 21
§ 5 Tvist ved inngåelse av tilpasningsavtalen (Interessetvist) 22
§ 6 Tvist om forståelse av tilpasningsavtalen (Rettstvist) 23
§ 7 Varighet 23

Kap. 3 Partsforholdet **23**
§ 8 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet 23
§ 9 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet 24

Kap. 4 Former for medbestemmelse **25**
§ 10 Former og områder for medbestemmelse 25
§ 11 Informasjon 25
§ 12 Drøftinger 26
§ 13 Forhandlinger 27
§ 14 Spesielt om informasjonsteknologi 28

Kap. 5 Saksbehandling **29**
§ 15 Frister 29
§ 16 Protokoll og referat 29
§ 17 Tvisteløsning i forhandlingssak 30
§ 18 Drøftinger 31

Kap. 6 Personalpolitikk i virksomhetene **31**
§ 19 Formål 31
§ 20 Rekruttering 32
§ 21 Likestilling 32
§ 22 Kompetanseutvikling 33
§ 23 Sentral opplæringsvirksomhet 34
§ 24 (Utgår) 34
§ 25 Tilretteleggingstiltak 34

Kap. 7 Forholdet til arbeidsmiljøloven **35**
§ 26 Unntak fra lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) 35
§ 27 Årsrapport 35
§ 28 Forholdet til Arbeidstilsynet 35
§ 29 Verneombudets rettigheter 35

side

DEL 2 ..... **36**
Partenes rettigheter og plikter 36

Kap. 8 Etablering av partsforhold **36**
§ 30 Valgregler – tillitsvalgte 36
§ 31 Gjensidige rettigheter og plikter 36
§ 32 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt 37

Kap. 9 Permisjonsregler **38**
§ 33 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet 38
§ 34 Andre regler for tjenestefri 39
§ 35 Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner 40

Kap. 10 Lønn **41**
§ 36 Lønn 41
§ 37 Reiseutgifter 42

Kap. 11 Brudd på pliktene **42**
§ 38 Tillitsvalgte 42
§ 39 Arbeidsgiver 42

Kap. 12 Diverse **43**
§ 40 Definisjoner 43
§ 41 Frittstående organisasjoner 43
§ 42 Overenskomstlønte m.m. 44

DEL 3 ..... **45**
Regler som supplerer tjenestetvistloven 45

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

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

DET KONGELIGE FORNYINGS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

PM 2006-06
NY HOVEDAVTALE FOR ARBEIDSTAKERE I STATEN

Dato: 15.03.2006
Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen
Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 8.

Den 13. februar 2006 ble staten ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) og hovedsammenslutningene enige om en ny Hovedavtale for arbeidstakere i staten. Forhandlingene ble, som alltid ved hovedavtaleforhandlinger, gjennomført som såkalte "konsensusforhandlinger". Det vil si at uenighet ikke kan tvisteløses. Mulighetene for endringer er med andre ord aldri større enn det partene til enhver tid kan bli enige om. Avtalen trådte i kraft 1. februar 2006 og varigheten er satt til 31. desember 2008.

Hovedavtalen vil bli tilgjengelig elektronisk (http://odin.dep.no/fad/) under valget "Lønns- og personalpolitikk"). Det vil også bli utarbeidet et særtrykk (hefte), i begrenset opplag.

Det er i denne omgang foretatt enkelte innholdsmessige endringer, men i hovedsak er Hovedavtalens oppbygning som før. Nedenfor gjengis endringene med ***uthevet skrift****. Også redaksjonelle endringer av betydning, som for eksempel flytting av avsnitt, eller total omredigering av bestemmelser, er markert med uthevet skrift. FADs kommentarer er skrevet i kursiv.*

Gjennomgående endringer i Hovedavtalen:
*Begrepene "**borger**" og "**bruker**" i avtalen er erstattet av begrepet "**innbygger**" (se for eksempel Hovedavtalen § 1 nr.1). På samme måte er "**Arbeids- og administrasjonsdepartementet**" erstattet av "**Departementet**", med stor D. Andre departementer omtales som "**fagdepartementet**" eller "**et departement**". Begrepet "**modernisering**" er erstattet av "**fornying**". Avtalens henvisninger til bestemmelser i tidligere arbeidsmiljølov er erstattet av tilsvarende henvisninger til ny lov om*

arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, som trådte i kraft 1. januar 2006. Det er også foretatt enkelte redaksjonelle endringer for å øke lesevennligheten, blant annet ved at avsnitt er delt opp og nummerert.

Øvrige endringer er som følger:

Hovedavtalen § 1 nr. 1 er splittet opp i kulepunkter, men er innholdsmessig uforandret. I tillegg har hvert punkt i § 1 fått en overskrift, som markerer hovedinnholdet i det enkelte punkt. Dette er gjort for å øke lesevennligheten. Tidligere § 1 nr. 9, om skillet mellom politisk demokrati og bedriftsdemokrati, er flyttet fram til avtalens § 1 nr. 2, for å markere betydningen av prinsippet.

§ 1 nr. 2 har nå denne ordlyden:
"Rettighetene etter hovedavtalen og virksomhetenes tilpasningsavtaler må utøves slik at forvaltningen gjennomfører de politiske beslutninger, samtidig som arbeidstakerne får reell medbestemmelse i forhold som har med arbeidssituasjonen å gjøre."

§ 1 nr. 3 om et inkluderende arbeidsliv har nå denne ordlyden:
"Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet, slik at sykefravær og uføretrygd reduseres. Et inkluderende arbeidsliv skal også bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid."

Tidligere § 1 nr. 2 er i ny avtale blitt § 1 nr. 4 og har nå denne ordlyden:
"Staten stilles i dag overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor avtalen som et redskap for omstilling, effektivisering og **fornying** av statlig sektor. Avtalen skal bidra til gode tjenester for fortsatt å kunne opprettholde legitimitet og tillit hos **innbyggerne**.

Omstillingsarbeid krever ledere og tillitsvalgte som har god felles strategisk kunnskap og som kan formidle endringsbehov og endringsmåter slik at det blir forstått og akseptert av de tilsatte. Dette er viktig for å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene, slik at disse blir effektive og de tilsatte opplever en

størst mulig forutsigbarhet i forhold til prosessenes innhold, årsak og retning."

§ 1 nr. 6 om utøvelse av medbestemmelsesretten har fått følgende tilføyelse i siste setning:
"I dette ligger en felles forståelse av at medbestemmelsen utøves på alle organisatoriske nivå i virksomheten, slik at arbeidstakerne gis reell innflytelse på arbeidsorganisering og oppgaveløsning, jf for øvrig HTA pkt. 2.3.1."

I § 1 nr. 7 om utøvelse av vervet som tillitsvalgt er det gjort følgende tilføyelse og endring:
"Det forventes at de tilsatte i virksomheten fremmer forslag om tiltak som gjør at virksomheten oppnår best mulige resultater. Organisasjonene skal virke på en slik måte at arbeidets gang og virksomhetens effektivitet ikke hemmes."

Tidligere § 1 nr. 10 om informasjons- og kommunikasjonsteknologi er i ny avtale blitt § 1 nr. 9. Bestemmelsen er endret slik:
"IKT skal bidra til å gi innbyggerne bedre service, styrke kvaliteten på tjenestene og være et viktig redskap for fornying og effektivisering."

Tidligere § 1 nr. 12 er i ny avtale blitt § 1 nr. 11 og har nå følgende ordlyd:
"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. **Det avholdes** årlige **evalueringsmøter** med erfaringsdiskusjoner om **samarbeidet mellom partene** og **praktiseringen** av Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet, **eventuelt sammen med nødvendig opplæring**. Dette skal skje i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena. Den øverste arbeidsgiverrepresentant forutsettes å delta. Det **skal** føres referat fra de årlige møtene."

§ 2 nr. 2 annen setning er endret slik:
"Avtalen skal inngås mellom vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner, **jf § 9**."

Tidligere § 2 nr. 5 siste setning er overført til § 2 nr. 2 (annet ledd) og endret slik:
"Departementet kan, i samråd med hovedsammenslutningene, gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved omstillinger i staten."

For øvrig er § 2 nr. 5 endret på følgende måte:
"Medbestemmelsesordningene skal gi reell medbestemmelse der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, **interrimsorganisasjoner** eller lignende i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. **Dersom det i løpet av omstillingsprosessen oppstår forhold som etter Hovedavtalen skal drøftes eller forhandles, skal dette skje fortløpende mellom partene, jf § 9, uten å forsinke prosessen.**"

§ 3 første setning er endret på følgende måte:
"Partene i den enkelte virksomhet **skal** inngå en avtale om medbestemmelse som er tilpasset virksomhetens og de tilsattes behov."

I § 4 nr. 1 tredje setning er det inntatt følgende presisering:
"Tilpasningsavtaler må ligge innenfor Hovedavtalens virkeområde **og rammene fastsatt i § 2 nr. 3 og § 13.**"

§ 7 nr. 1 siste setning utgår. Bestemmelsen er forøvrig endret på følgende måte:
"Tilpasningsavtalen skal ha samme utløpstid som Hovedavtalen. Dette er imidlertid ikke til hinder for at det foretas justeringer i avtaleperioden **hvis partene blir enige om det.**"

§ 8 nr. 2 er endret på følgende måte:
"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 § **13 nr. 1.**

Når saker som nevnt i Hovedavtalen eller tilpasningsavtalen skal behandles av et styre/kollegialt styringsorgan, har partene de samme rettigheter og plikter som ellers, **jf likevel neste ledd.** Dette gjelder selv om organet har

fått sitt mandat/myndighet **i, eller med hjemmel i, lov, forskrift eller** kgl.res.

En sak kan ikke tvisteløses etter reglene i § 17 eller andre **tvisteløsningsregler** dersom **bestemmelser i, eller med hjemmel i,** lov, forskrift **eller** kgl.res. har tillagt organet alene å fatte beslutning i saken **(eksklusiv kompetanse).**

Av praktiske grunner bør kollegiale styringsorgan gi vedkommende direktør/leder eller lignende, evt. en forhandlingsdelegasjon, fullmakt til å drøfte **og/eller** forhandle."

§ 10 er endret slik:
"Det vises til § 4."

Partene var enige om at tidligere tekst i § 10 måtte anses dekket gjennom andre bestemmelser i Hovedavtalen, fortrinnsvis §§ 4, 11 og 13, og at en henvisning til § 4 derfor var tilstrekkelig.

§ 11 nr. 1 annen setning er endret på følgende måte:
"Arbeidsgiver plikter videre **raskt å gi** de tillitsvalgte informasjon når det er truffet beslutninger som nevnt i § 2 nr. 3, når disse får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon." (*Kravet om "vesentlig" innvirkning utgår.*)

§ 11 nr. 1 annet ledd bokstav c er endret slik:
c) "hvem som tilsettes **og hvem som slutter**"

§ 11 nr. 3 er slått sammen med tidligere § 11 nr. 5. Forøvrig er det gjort følgende endringer:
"Informasjon gis i møter og/eller skriftlig/elektronisk. De tillitsvalgte skal på ethvert tidspunkt **bli gjort** kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker. **Saksdokumenter skal som hovedregel fremsendes sammen med krav om drøfting eller forhandling.** Nærmere retningslinjer om hvordan og når informasjon skal gis, skal fastsettes i tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet, dersom en av partene krever det."

§ 11 nr. 4 er endret slik:
"Informasjon skal gis uten unødig bruk av spesialuttrykk. Er saken

komplisert, eller forutsetter den en spesiell innsikt, **skal** arbeidsgiveren sørge for at organisasjonene ved de tillitsvalgte får en hensiktsmessig faglig innføring."

§ 12 nr. 1 bokstav b er endret slik:
"b) **omgjøring av stilling**"

§ 12 nr. 1 bokstav e utgår.

§ 13 nr. 2 bokstav a har fått følgende tilføyelse:
"**Samarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper, jf forøvrig § 2 nr. 5.**"

§ 13 nr. 2 bokstav b er endret slik:
"b) **opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning)**"

§ 13 nr. 2 bokstav d utgår.

Tidligere § 14 nr. 3, 4 og 5 utgår. Bestemmelsen er forøvrig omredigert på følgende måte:
"**1. Ved anskaffelse, utvikling/betydelige endringer av informasjons- og kommunikasjonsteknologi avtales det 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. Gradert system er system hvor dataanlegg, databehandlingsprogram eller data er gradert i henhold til sikkerhetsinstruks eller beskyttelsesinstruks. Graderte systemer er underlagt lov om forebyggende sikkerhetstjeneste av 20. mars 1998 nr. 10. 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.

3. 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.

4. Tillitsvalgt som skal behandle forhold som etter sikkerhetsloven er gradert konfidensielt, hemmelig eller strengt hemmelig, skal være sikkerhetsklarert og autorisert etter lov om forebyggende sikkerhetstjeneste."

I § 15 nr. 2 annen setning er det inntatt følgende presisering:
"Arbeidsgiver **skal** sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene."

§ 18 nr. 1, fjerde setning, er endret slik:
"Saken **skal** drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han/**hun** har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter, også før det er nedfelt i referat."

Hovedavtalens kapittel 6 (§§ 19-25) er blitt vesentlig omarbeidet i tråd med statens personalpolitikk:

§ 19 har følgende ordlyd:
"1. **En overordnet målsetting i staten er at arbeidsgiverne i virksomhetene, i samarbeid med de ansattes organisasjoner, skal legge til rette for en inkluderende og involverende personalpolitikk, jf for øvrig arbeidsmiljøloven kap 13. Så langt den enkelte virksomhets særpreg tillater det, skal personalpolitikken generelt og rekrutteringstiltak spesielt, legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig i forhold til kjønn (herunder kvinner til ledelse), etnisitet, funksjonsevne og alder.**

2. **Personalpolitikken i staten skal ha som formål å utvikle medarbeidernes kompetanse på en slik måte at de settes i stand til å utføre virksomhetens prioriterte oppgaver på en god måte.**

3. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpolitikk, som blant annet ivaretar seniorperspektivet."

§ 20 om rekruttering er ny, og har følgende ordlyd:
"Dersom en gruppe nevnt i § 19 nr. 1 siste setning er underrepresentert blant de ansatte i virksomheten eller i en bestemt stillingsgruppe, bør arbeidsgiver i utlysningen oppfordre den underrepresenterte gruppen til å søke. Er det kvalifiserte søkere fra den underrepresenterte gruppen til en bestemt stilling, bør arbeidsgiver kalle inn minst en slik søker til intervju. Tilpasningsavtalen skal regulere hvilke stillingsgrupper i den enkelte virksomhet som bestemmelsen gjelder for."

§ 21 er omredigert og endret, og har nå følgende ordlyd:
"1. Arbeidsgivers ansvar
Arbeidsgiver har ansvar for initiering, gjennomføring av, **og rapportering om,** likestillingstiltak i virksomheten, **jf. likestillingsloven § 1 a.**

2. Tilpasningsavtalen
Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. **Bestemmelsene skal inneholde** kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver, **og** tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse.

Tilpasningsavtalen skal også inneholde nærmere bestemmelser om positiv særbehandling innenfor rammen av nr. 3 og 4 nedenfor. Adgangen til positiv særbehandling av menn er begrenset, jf. likestillingsloven § 3 a og tilhørende forskrift (Rundskriv Q-7/98).

Det kjønn er underrepresentert som har mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe. Hva som forstås med stillingsgruppe, defineres i tilpasningsavtalen. Videre avtales det om reglene **i nr. 3 og 4** skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes for virksomheten på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

3. Utlysning av stillinger
Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere **søkere** av begge kjønn. **For stillingsgrupper der det ene kjønnet er**

underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert, 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.

4. Rammen for kjønnskvotering
Hvis det til **en ledig stilling** melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som **er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes.**

5. Embeter og stillinger som besettes av Kongen i statsråd
Kongen i statsråd avgjør om og i hvilken utstrekning prinsippene i nr. 3 og 4 skal gjelde ved utnevning i embeter og andre stillinger som besettes av Kongen i statsråd."

§ 22 nr. 1 og 2 er endret slik:
"1. Ledelsen har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. **De tilsatte på alle nivåer i virksomheten må, i alle faser av yrkeslivet, 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.

2. **For å sikre god og effektiv oppgaveløsning i den enkelte virksomhet, kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging. Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- eller utviklingssamtaler."**

§ 25 nr. 1 bokstav e er flyttet fra § 22 nr. 4. For øvrig har bestemmelsen følgende ordlyd:
"1. For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven skal partene drøfte følgende:
a. tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere med **midlertidig eller varig nedsatt funksjonsevne**, skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid

b. tiltak som må iverksettes for at **yrkeshemmede (jf NOU 2001:22)** skal kunne tilsettes i virksomheten
c. tiltak som er nødvendig å iverksette i forhold til arbeidstakere som misbruker rusmidler
d. **tiltak som må iverksettes for å forebygge mobbing/trakassering og bidra til sosial inkludering på arbeidsplassen**
e. **tilrettelegging for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten.**

2. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å **lede virksomheten på en slik måte at ikke uheldig forskjellsbehandling av arbeidstakere som går inn under nr. 1, skjer**. Tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker har ansvar for å medvirke til **dette**."

§ 36 nr. 1 og 2 er presisert på følgende måte:
"1. Med "lønn" menes i denne avtale stillingens lønn etter hovedregulativet og tilleggsregulativet, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, **som om arbeidstakeren hadde vært i tjeneste**. Overtidsgodtgjørelse (timebetalt) og andre variable tillegg som ikke går etter fast oppsatt tjenesteplan, medregnes ikke.

2. For arbeidstakere som arbeider på skift/turnus, beregnes godtgjørelsen **etter nr. 1**. For disse skal også nødvendig reisetid medregnes når møtene holdes i deres fritid."

§ 41 har fått en ny bestemmelse i nr. 4, og er forøvrig endret slik:
1. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning **kan tiltre denne avtalen, helt eller delvis, når hovedsammenslutningene og Departementet er enige om det**.

2. **En eventuell tiltredelse skjer ved at det inngås avtale om dette mellom den frittstående organisasjonen og Departementet. Etter tiltredelsen** blir den frittstående organisasjonen å betrakte som organisasjon etter Hovedavtalen § 40 nr 1. **Organisasjonen får partsstatus i de virksomheter i staten hvor organisasjonen fyller vilkårene i § 9 nr. 1 a. Organisasjonen er bundet av avtalen inntil**

enten Departementet eller hovedsammenslutningene sier den opp i samsvar med § 48.

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.

4. **Forståelsen av bestemmelsene i Hovedavtalen er alltid et forhold mellom Departementet og hovedsammenslutningene i staten.**

Partene ble enige om følgende protokolltilførsel:
Partene vil i perioden sette i verk felles tiltak for å bidra til at medvirkningsprosessene i statlige virksomheter blir så gode og konstruktive som mulig.

Om tilpasningsavtaler:
Alle virksomheter skal inngå en tilpasningsavtale, jf Hovedavtalen § 3. Tilpasningsavtalen skal som et minimum inneholde:

- *Hvilken medbestemmelsesordning og hvilken samarbeidsformer som velges, jf Hovedavtalen § 4 nr. 1.*
- *En beskrivelse av hva som regnes som virksomheten, samt virksomhetens inndeling i driftsenheter og arbeidsområder, jf Hovedavtalen § 4 nr. 2.*
- *Klarlegging av arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalg og de fora for medbestemmelse som etableres i henhold til tilpasningsavtalen, jf Hovedavtalens § 4 nr. 3 og kap. 7.*
- *Retningslinjer om informasjonsrutiner skal fastsettes dersom en av partene krever det, jf Hovedavtalen § 11 nr. 3.*
- *En beskrivelse av hvilke stillingsgrupper som omfattes av ordningen med særskilt innkalling av underrepresenterte grupper til intervju, jf Hovedavtalen § 20.*
- *Bestemmelser om likestilling, jf Hovedavtalen § 21. Bestemmelsene skal inneholde kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver. Tilpasningsavtalen skal videre inneholde beskrivelse av tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse. Tilpasningsavtalen skal*

dessuten inneholde bestemmelser om positiv særbehandling av menn innenfor rammene av Hovedavtalen § 21 nr. 3 og 4. Det må avtales om reglene i nr. 3 og 4 skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

- *Tillitsvalgtes adgang til å benytte kontorteknisk utstyr, jf Hovedavtalen § 32 nr. 4.*

FAD anbefaler at partene lokalt går gjennom virksomhetens tilpasningsavtaler og drøfter behovet for endringer.

Etter fullmakt

Jørn Skille
Statens personaldirektør

Odd Bøhagen
avdelingsdirektør

Saksbehandler: Else Anette Grannes, tlf. 22244847

HOVEDAVTALEN FOR ARBEIDSTAKERE I STATEN

AVTALENS FORMÅL OG PARTENES INTENSJONER

§ 1 Formål og intensjoner

1. Hovedformål
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 for arbeidstakere i staten skal i tillegg ha som formål å:

- være grunnlaget for arbeidstakernes rett til medbestemmelse ved siden av bl.a. tjenestetvistloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven
- gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles
- være et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø
- gi den enkelte arbeidstaker mulighet for faglig og personlig utvikling. Arbeidet må derfor organiseres og tilrettelegges slik at man drar nytte av arbeidstakernes kunnskaper
- utvikle samarbeidet slik at dette kan bidra til fleksibel og brukervennlig tjenesteyting med et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse og et godt forhold til innbyggerne.

2. Skille politisk demokrati/bedriftsdemokrati
Rettighetene etter hovedavtalen og virksomhetenes tilpasningsavtaler må utøves slik at forvaltningen gjennomfører de politiske myndigheters beslutninger, samtidig som arbeidstakerne får reell medbestemmelse i forhold som har med arbeidssituasjonen å gjøre.

3. Inkluderende arbeidsliv
Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet, slik at sykefravær og uføretrygd reduseres. Et inkluderende arbeidsliv skal

også bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

4. Redskap ved omstilling
Staten stilles i dag overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor avtalen som et redskap for omstilling, effektivisering og fornying av statlig sektor. Avtalen skal bidra til gode tjenester for fortsatt å kunne opprettholde legitimitet og tillit hos innbyggerne.

Omstillingsarbeid krever ledere og tillitsvalgte som har god felles strategisk kunnskap og som kan formidle endringsbehov og endringsmåter slik at det blir forstått og akseptert av de tilsatte. Dette er viktig for å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene, slik at disse blir effektive og de tilsatte opplever en størst mulig forutsigbarhet i forhold til prosessenes innhold, årsak og retning.

5. Likeverdige parter
Forutsetningen for å nå Hovedavtalens mål er at arbeidstakerne og arbeidsgiverne i statens virksomheter 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.

6. Utøvelse av medbestemmelsesretten
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. I dette ligger en felles forståelse av at medbestemmelsen utøves på alle organisatoriske nivå i virksomheten, slik at arbeidstakerne gis reell innflytelse på arbeidsorganisering og oppgaveløsning, jf forøvrig HTA pkt. 2.3.1.

7. Vervet som tillitsvalgt
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.

Det forventes at de tilsatte i virksomheten fremmer forslag om tiltak som gjør at virksomheten oppnår best mulige resultater. Organisasjonene skal virke på en slik måte at arbeidets gang og virksomhetens effektivitet ikke hemmes.

8. Ledelsen
Ledere på alle nivåer skal utøve en slik ledelsesform at de tillitsvalgte blir tatt med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de tilsattes arbeidssituasjon. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte best mulig arbeidsvilkår for at de skal kunne skjøtte sine verv.

9. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)
IKT skal bidra til å gi innbyggerne bedre service, styrke kvaliteten på tjenestene og være et viktig redskap for fornying og effektivisering.

10. Grunnlag for personalpolitikken
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 i Hovedavtalen understreker derfor viktigheten av å prioritere personalarbeidet og på denne måten bidra til at de pålagte samfunnsoppgaver løses til beste for innbyggerne.

11. Oppfølging og opplæring
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. Det avholdes årlige evalueringsmøter med erfaringsdiskusjoner om samarbeidet mellom partene og praktiseringen av Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet, eventuelt sammen med nødvendig opplæring. Dette skal skje i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena. Den øverste arbeidsgiverrepresentant forutsettes å delta. Det skal 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.

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, jf § 9. Er virksomheter under flere fagdepartement berørt, inngås avtalen mellom Departementet 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, og § 13.

   Departementet kan, i samråd med hovedsammenslutningene, gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved omstillinger i staten.

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 innbyggerne). 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, styringsgrupper, interrimsorganisasjoner e.l. i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. Dersom det i løpet av omstillingsprosessen oppstår forhold som etter Hovedavtalen skal drøftes eller forhandles, skal dette skje fortløpende mellom partene jf § 9, uten å forsinke prosessen.

Kapittel 2
UTFORMINGEN AV MEDBESTEMMELSESORDNINGEN I DEN ENKELTE VIRKSOMHET (TILPASNINGSAVTALE)

§ 3 Hovedregel

Partene i den enkelte virksomhet skal 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 og rammene fastsatt i § 2 nr 3 og § 13.

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 § 7-2 (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 et departement 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 et departement 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 hvis partene blir enige om det.

2. Avtaler mellom Departementet 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 § 13 nr 1.

Når saker som nevnt i Hovedavtalen eller tilpasningsavtalen skal behandles av et styre/kollegialt styringsorgan, har partene de samme rettigheter og plikter som ellers, jf likevel neste ledd. Dette gjelder selv om organet har fått sitt mandat/myndighet i, eller med hjemmel i, lov, forskrift eller kgl.res.

En sak kan ikke tvisteløses etter reglene i § 17 eller andre tvisteløsningsregler dersom bestemmelser i, eller med hjemmel i, lov, forskrift eller kgl.res. har tillagt organet alene å fatte beslutning i saken (eksklusiv kompetanse).

Av praktiske grunner bør kollegiale styringsorgan gi vedkommende direktør/leder eller lignende, evt. en forhandlingsdelegasjon, fullmakt til å drøfte og/eller 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

Det vises til § 4.

§ 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 raskt å gi de tillitsvalgte informasjon når det er truffet beslutninger som nevnt i § 2 nr 3, når disse får 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 og hvem som slutter.

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. Informasjon gis i møter og/eller skriftlig/elektronisk. De tillitsvalgte skal på ethvert tidspunkt bli gjort kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker. Saksdokumenter skal som hovedregel fremsendes sammen med krav om drøfting eller forhandling. Nærmere retningslinjer om hvordan og når informasjonen skal gis, skal fastsettes i tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet/driftsenhet, dersom en av partene krever det.

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

5. 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.

6. 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 er 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. omgjøring av stilling
   c. byggeprosjekter
   d. virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner)
   e. (utgår)
   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 arbeidsmiljøloven § 7-2 (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.

   Samarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper, jf for øvrig § 2 nr. 5
   b. opprettelse av ny stilling (bemanningsøking)

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. (utgår)
e. personalreglement, jf tjenestemannsloven § 23
f. disponering av arealer til arbeidslokaler, hvilerom, 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 § 7-2 (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, utvikling/betydelige endringer av informasjons- og kommunikasjons-teknologi avtales det 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. Gradert system er system hvor dataanlegg, databehandlingsprogram eller data er gradert i henhold til sikkerhetsinstruks eller beskyttelsesinstruks. Graderte systemer er underlagt lov om forebyggende sikkerhetstjeneste av 20. mars 1998 nr 10. 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.

3. 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.

4. Tillitsvalgt som skal behandle forhold som etter sikkerhetsloven er gradert konfidensielt, hemmelig eller strengt hemmelig, skal være sikkerhetsklarert og autorisert etter lov om forebyggende sikkerhetstjeneste.

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 skal 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

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

2. 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.

3. Dersom det under megling ikke oppnås enighet, skal de tillitsvalgte uten ugrunnet opphold meddele arbeidsgiver om de krever saken avgjort av en partssammensatt 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. pkt.2.

4. 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.

5. Bringes saken inn for fagdepartementet, 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 skal drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han/hun 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. En overordnet målsetting i staten er at arbeidsgiverne i virksomhetene, i samarbeid med de ansattes organisasjoner, skal legge til rette for en inkluderende og involverende personalpolitikk, jf for øvrig arbeidsmiljøloven kap 13. Så langt den enkelte virksomhets særpreg tillater det, skal personalpolitikken generelt og rekrutteringstiltak spesielt, legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig i forhold til kjønn (herunder kvinner til ledelse), etnisitet, funksjonsevne og alder.

2. Personalpolitikken i staten skal ha som formål å utvikle medarbeidernes kompetanse på en slik måte at de settes i stand til å utføre virksomhetens prioriterte oppgaver på en god måte.

3. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpolitikk, som blant annet ivaretar seniorperspektivet.

§ 20 Rekruttering

Dersom en gruppe nevnt i § 19 nr. 1 siste setning, er underrepresentert blant de ansatte i virksomheten eller i en bestemt stillingsgruppe, bør arbeidsgiver i utlysningen oppfordre den underrepresenterte gruppen til å søke. Er det kvalifiserte søkere fra den underrepresenterte gruppen til en bestemt stilling, bør arbeidsgiver kalle inn minst en slik søker til intervju. Tilpasningsavtalen skal regulere hvilke stillingsgrupper i den enkelte virksomhet som bestemmelsen gjelder for.

§ 21 Likestilling

1. Arbeidsgivers ansvar
Arbeidsgiver har ansvar for initiering, gjennomføring av, og rapportering om, likestillingstiltak i virksomheten, jf likestillingsloven § 1 a.

2. Tilpasningsavtalen
Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Bestemmelsene skal inneholde kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver, og tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse.

Tilpasningsavtalen skal også inneholde nærmere bestemmelser om positiv særbehandling innenfor rammen av nr. 3 og 4 nedenfor. Adgangen til positiv særbehandling av menn er begrenset, jf likestillingsloven § 3 a og tilhørende forskrift (Rundskriv Q-7/98).

Det kjønn er underrepresentert som har mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe. Hva som forstås med stillingsgruppe, defineres i tilpasningsavtalen. Videre avtales det om reglene i nr. 3 og 4 skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes for virksomheten på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

3. Utlysning av stillinger
Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere søkere av begge kjønn. For stillingsgrupper der det ene kjønnet er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert, 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.

4. Rammen for kjønnskvotering
Hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes.

5. Embeter og stillinger som besettes av Kongen i statsråd
Kongen i statsråd avgjør om og i hvilken utstrekning prinsippene i nr. 3 og 4 skal gjelde ved utnevning i embeter og andre stillinger som besettes av Kongen i statsråd.

§ 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. De tilsatte på alle nivåer i virksomheten må, i alle faser av yrkeslivet, 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.

2. For å sikre god og effektiv oppgaveløsning i den enkelte virksomhet, kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging. Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- eller utviklingssamtaler.

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

§ 23 Sentral opplæringsvirksomhet

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

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 Tilretteleggingstiltak

1. For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven skal partene drøfte følgende:
   a. tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere med midlertidig eller varig nedsatt funksjonsevne, skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid
   b. tiltak som må iverksettes for at yrkeshemmede (jf NOU 2001:22) skal kunne tilsettes i virksomheten
   c. tiltak som er nødvendig å iverksette i forhold til arbeidstakere som misbruker rusmidler
   d. tiltak som må iverksettes for å forebygge mobbing/trakassering og bidra til sosial inkludering på arbeidsplassen
   e. tilrettelegging for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten.

2. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å lede virksomheten på en slik måte at ikke uheldig forskjellsbehandling av arbeidstakere som går inn under nr. 1, skjer. Tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker har ansvar for å medvirke til dette.

Kapittel 7
FORHOLDET TIL ARBEIDSMILJØLOVEN

§ 26 Unntak fra lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

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 arbeidsmiljøloven § 7-2 (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 arbeidsmiljøloven § 7-2 (6).

§ 28 Forholdet til Arbeidstilsynet

1. Når spørsmål som går inn under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) c (planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9) behandles etter reglene i Hovedavtalen og tilpasningsavtalen, jf kap. 2 og 3, gjelder på tilsvarende måte arbeidsmiljøloven § 18-9 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 arbeidsmiljøloven § 7-2 (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. 7).

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.

2. 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.

3. 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.

4. Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene nr. 1-3 ovenfor. Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.

5. 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. 2, 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, som om arbeidstakeren hadde vært i tjeneste. Overtidsgodtgjørelse (timebetalt) og andre variable tillegg som ikke går etter fast oppsatt tjenesteplan, medregnes ikke.

2. For arbeidstakere som arbeider på skift/turnus, beregnes godtgjørelsen etter nr 1. For disse skal også nødvendig reisetid medregnes når møtene holdes i deres fritid.

3. 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.

4. 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 tjenestetvistloven § 4, siste ledd, når slike møter foregår i tiden mellom kl 0700 og 1700.

5. 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 Departementet, 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 Departementet 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.

3. Reglene om oppsigelse, avskjed, suspensjon, ordensstraff mv. i tjenestemannsloven eller annet regelverk, berøres ikke av bestemmelsene ovenfor.

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 som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning kan tiltre denne avtalen, helt eller delvis, når hovedsammenslutningene og Departementet er enige om det.

2. En eventuell tiltredelse skjer ved at det inngås avtale om dette mellom den frittstående organisasjonen og Departementet. Etter tiltredelsen blir den frittstående organisasjonen å betrakte som organisasjon etter Hovedavtalen § 40 nr 1. Organisasjonen får partsstatus i de virksomheter i staten hvor organisasjonen fyller vilkårene i § 9 nr. 1 a. Organisasjonen er bundet av avtalen inntil enten Departementet eller hovedsammenslutningene sier den opp i samsvar med § 48.

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.

4. Forståelsen av bestemmelsene i Hovedavtalen er alltid et forhold mellom Departementet og hovedsammenslutningene i staten.

§ 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 dette 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 fire dager før plassfratredelsen. Ved en evt. opptrapping av konflikten, godtar partene et varsel på fire 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 Departementet, 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 Departementet 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 nr. 2 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. februar 2006 og gjelder til og med 31. desember 2008. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.

Protokolltilførsel:
Partene vil i perioden sette i verk felles tiltak for å bidra til at medvirkningsprosessene i statlige virksomheter blir så gode og konstruktive som mulig.