

KS

Hovedavtalen

01.01.2024-31.12.2025

KF

© 2024 KF (Kommuneforlaget AS), Oslo
1. utgave, 1. opplag 2024

Omslags fotografi: © Marianne Christine Sand
Omslag: HAVE A BOOK
Sats: HAVE A BOOK
Trykk og innbinding: LOS Digital

ISBN: 978-82-446-2452-7

KF
Postboks 1263 Vika
0111 OSLO
Telefon: 24 13 28 50

Henveldeiser vedrørende utgivelsen rettes til:
kundeservice@kf.no
www.kf.no

Forord

Denne Hovedavtalen gjelder for perioden 01.01.2024-31.12.2025.

Del A regulerer forhandlingsordningen. Her inngår blant annet bestemmelser om partsforhold, prosedyreregler for inngåelse av tariffavtaler, bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger, og bestemmelser om tvisteløsninger og konflikter.

Del B og C regulerer blant annet det lokale partssamarbeidet og partenes gjensidige rettigheter og plikter. Hovedavtalen er rammepreget og gir dermed de lokale partene et stort handlingsrom for å finne sin form på partssamarbeidet.

Del C er «bedriftsdelen» av Hovedavtalen, så Samfunnsbedriftenes medlemsbedrifter kan se bort fra del B. Men ingen regel uten unntak: Kommunale foretak, unntatt energibedrifter som er kommunale foretak, skal forholde seg til del B. Del B er ikke med i dette særtrykket.

Bedriftene skal tilby innbyggerne best mulige tjenester. Endrede krav til tjenestene, økt grad av digitalisering og strammere økonomiske rammevilkår medfører at bedriftene møter et stadig sterkere krav om omstilling. Hovedavtalen er et virkemiddel for å sikre gode prosesser mellom partene og for å utvikle kvalitativt gode tjenester.

Samarbeidet med tillitsvalgte er basert på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller. Det er derfor viktig å involvere tillitsvalgte så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres.

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedavtalen. Det gjelder følgende arbeidstakerorganisasjoner:

LO Kommune

EL & IT forbundet
Fagforbundet
Fellesforbundet
Fellesorganisasjonen
Creo
Skolenes landsforbund
Norsk Sjøoffisersforbund

YS Kommune (YS-K)

Delta
Skolelederforbundet
Parat
Yrkestrafikkforbundet

Unio

Akademikerforbundet
Bibliotekarforbundet
Den norske kirkes presteforening
Det Norske Diakonforbund
Det norske maskinistforbund
Norsk Ergoterapeutforbund
Forskerforbundet
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund
Norsk Tannpleierforening
Utdanningsforbundet

Akademikerne kommune

Arkitektenes Fagforbund
Den norske jordmorforening
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske veterinærforening

Econa
Juristforbundet
Krigsskoleutdannede Offiserers Landsforening
Naturviterne
NITO - Norges Ingeniør og teknologorganisasjon
Norges Farmaceutiske Forening
Norsk Lektorlag
Norsk psykologforening
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna

Frittstående forbund

Lederne
Folkehøgskoleforbundet

Innhold

Hovedavtalen	8
Formål	8
Del A	
Forhandlingsordningen	9
§ 1 Partsforhold og definisjoner	9
§ 2 Virkeområde	10
§ 3 Varighet	10
§ 4 Forhandlingsrett/-plikt	11
§ 5 Interesstvister og sympatiaksjoner	15
§ 6 Tvisteløsning	17
§ 7 Rettstvister	19
Del B	
Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kapittel 9	20

Del C**Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene
og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale**

foretak etter kommuneloven kapittel 9	21
§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse	21
§ 2 Definisjoner	23
§ 3 Tillitsvalgtes og bedriftens rettigheter og plikter	24
§ 4 Konsernbestemmelser	28
§ 5 Arbeidsmiljøutvalg	30
§ 6 Kompetanseutvikling	30
§ 7 Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift	31
§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering	32
§ 9 Permittering	33
§ 10 Fagforeningskontingent	34
Vedlegg	35
Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2024-31.12.2025	35

Hovedavtalen

Formål

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

Del A

Forhandlingsordningen

§ 1 Partsforhold og definisjoner

§ 1-1 Hovedavtalen

Hovedavtalen gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes hovedtariffavtale mellom partene.

Merknad til § 1

Dersom en frittstående arbeidstakerorganisasjon krever partsstatus i KS' avtaleverk, skal KS drøfte dette med forhandlingssammenslutningene før slik partsstatus eventuelt gis.

§ 1-2 Hovedtariffavtaler

Hovedtariffavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

§ 1-3 Sentrale særavtaler

Sentrale generelle og forbundsvise særavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Forhandlinger om slike avtaler skjer uavhengig av forhandlinger om denne avtalen og Hovedtariffavtalen.

§ 1-4 Lokale særavtaler

Lokale særavtaler gjelder mellom kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

§ 1-5 Forhandlingssammenslutninger

Med en forhandlingssammenslutning forstås en sammenslutning av organisasjoner på arbeidstakersiden som er bundet av medlemskap og vedtekter og/eller forpliktende samarbeidsavtale.

Følgende sammenslutninger har status som forhandlingssammenslutning:

- LO Kommune - forhandlingssammenslutning
- YS Kommune (YS-K)
- Unio
- Akademikerne kommune

Nye forhandlingssammenslutninger må representere minst 3 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 20 000 medlemmer i KS' tariffområde, eller representere minst 2 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 40 000 medlemmer i KS' tariffområde.

En forhandlingssammenslutning må godkjennes av KS før rettigheter foreligger etter denne avtalen.

§ 1-6 Tariffavtaler for bedrifter

Tariffavtaler for bedrifter gjelder mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon etter samme struktur som §§ 1-1 til 1-5. KS er overordnet tariffpart i alle tariffavtaler som inngås av Samfunnsbedriftene.

Hovedavtalen er felles for KS og Samfunnsbedriftene.

§ 2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av de hovedtariffavtaler som er eller blir opprettet. Hovedavtalen består av tre deler:

Del A regulerer forhandlingsordningen.

Del B gjelder kommuner/fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 9.

Del C gjelder selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 9.

§ 3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2024 - 31.12.2025.

Hvis Hovedavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 - tre måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

§ 4 Forhandlingsrett/-plikt

Partene har gjensidig rett og plikt til å forhandle om opprettelse og fornyelse eller reguleringer i avtaler som nevnt under § 1-1 til § 1-4.

§ 4-1 Forhandlinger om Hovedavtalen

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om hovedavtale med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

§ 4-2 Forhandlinger om hovedtariffavtaler

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om hovedtariffavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

§ 4-3 Forhandlinger om sentrale særavtaler

- a) Forhandlinger om sentrale generelle særavtaler skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.
- b) Forhandlinger om sentrale forbundsvisse særavtaler skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Ved forhandlinger om sentrale generelle særavtaler representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om sentrale generelle særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene og en eventuell nemnd har truffet sin avgjørelse.

Sentral særavtale binder partene inntil den lovlige er sagt opp. Sentral særavtale som er lovlige sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

§ 4-4 Plikter og fullmakter ved interessetvist

Ved sentrale forhandlinger, mekling og/eller nemndsbehandling representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

Ved avslutning av forhandlinger eller mekling skal forhandlingssammenslutningens delegasjon på vegne av alle de arbeidstakerorganisasjoner som er bundet av medlemskap eller samarbeidsavtale med sammenslutningen, enten anbefale eller forkaste tilbud. Den enkelte arbeidstakerorganisasjon forpliktes av forhandlingssammenslutningen mht. krav og anbefalt forhandlings- eller meklingsforslag inntil svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager. Deretter representeres den enkelte arbeidstakerorganisasjon ikke av forhandlingssammenslutningen.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av forhandlingsforslag skal forhandlingssammenslutningen varsle kollektiv plassoppgivelse og ta ansvar for mekling.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av meklingsforslag skal forhandlingssammenslutningen tilsvarende ta ansvaret for eventuell plassfretelse.

Ved forhandlingssammenslutningens anbefaling av forhandlings-/meklingsforslag kan ikke den enkelte medlemsorganisasjon / organisasjon med forpliktende samarbeidsavtale iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager.

Organisasjoner som ikke er tilknyttet en forhandlingssammenslutning kan ikke iverksette arbeidskamp før forhandlingssammenslutningenes/KS' endelige svar foreligger.

§ 4-5 Forhandlinger om lokale særavtaler

Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan de føre forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og arbeidstakerorganisasjons/forhandlingssammenslutningens lokale ledd har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av lokal særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom forhandlingssammenslutningsmodellen benyttes fullt ut er den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift forpliktet av denne avtale til ikke å slutføre forhandlinger om lokale særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningen.

Særavtalen må, hvis annet ikke er avtalt, sies opp skriftlig minst 3 måneder før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen. Lokal særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Lokal særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

§ 4-6 Lokale forsøksordninger

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd.

Det kan inngås forsøksordninger lokalt som avviker fra sentral tariffavtale der alle de berørte parter er enige om dette. Slike forsøksordninger inngås i form av lokal særavtale. Særavtalen faller bort ved særavtaleperiodens utløp, med mindre partene blir enige om ny avtale innen utløpstidspunktet.

De sentrale parter skal informeres om inngåtte lokale forsøksordninger.

§ 4-7 Lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 og 5

Lønnsforhandlinger med hjemmel i forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i forhandlingene, jf. dog 2. ledd nedenfor.

Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan det føres forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen. De lokale parter bør drøfte om lokale lønnsforhandlinger skal føres etter slik modell. Ved slike forhandlinger skal forhandlingssammenslutningens lokale ledd, på vegne av arbeidstakerorganisasjonene, anbefale eller forkaste forhandlingsløsningen.

Oppnås ikke enighet, angir forhandlingshjemplene tvisteløsning. Hver av partene, kommunen/fylkeskommunen/bedriften og arbeidstakerorganisasjonen(e) eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd, kan bringe tvisten inn for angjeldende tvisteløsning.

§ 4-8 Forhandlinger om Hovedavtale, omfang og tariffavtaler for bedrifter

- a) Forhandlinger om Hovedavtale som omfatter Samfunnsbedriftene skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene. Et vedtak av KS om at Hovedavtalen vedtas er bindende for Samfunnsbedriftene og dets medlemmer.
- b) Samfunnsbedriftene skal sende oversikt over hvilke bedrifter som omfattes av et tariffoppgjør til arbeidstakerorganisasjonene før dette starter.
- c) Forhandlinger om hovedtariffavtaler skjer mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene eller arbeidstakerorganisasjonene dersom forhandlingssammenslutningene og Samfunnsbedriftene er enig om det.
- d) Medlemmer av Samfunnsbedriftene innplasseres i Samfunnsbedriftenes Hovedtariffavtaler eller Hovedtariffavtalen i KS' tariffområde. Innplassering skjer ved innmelding etter enighet etter avtalenes omfangsbestemmelser, eller ved enighet om en ny hovedtariffavtale.

Ved uenighet om innplassering, videreføres lønns- og arbeidsvilkår på innmeldingstidspunktet i bedriften, ut tariffperioden. Innplassering blir tema i hovedoppgjøret i KS.

- e) Alle sentrale særavtaler, som er fremforhandlet mellom KS og forhandlingssammenslutningene/arbeidstakerorganisasjonene, vil gjelde for Samfunnsbedriftene og dets medlemmer. Nye sentrale særavtaler forhandles mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning etter § 4-3.
- f) Lokale lønnsforhandlinger og eventuelle tvister i denne forbindelse, skjer etter bestemmelsene i Samfunnsbedriftenes tariffavtaler.
- g) Enhver tariffavtale inngått av Samfunnsbedriftene, krever godkjenning fra KS før den kan vedtas av Samfunnsbedriftene.

§ 5 Interesstevister og sympatiaksjoner

§ 5-1 Interesstevister

§ 5-1-1 Konflikter - kollektiv oppsigelse, arbeid under streik

- a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtaler, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 15.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

- b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 25. Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist. Varselet gis innenfor kontortid.
- c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal gis den lokale arbeidsgiver / forhandlingssammenslutningens lokale ledd minst fire dager før plassfratredelsen. Varselet gis til arbeidsgivers utpekte representant innenfor virksomhetens kontortid.

- d) Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter. Bruk av kampmidler fra Samfunnsbedriftenes side krever samtykke fra KS. KS har fullmakt til å inngå tariffavtale på Samfunnsbedriftenes vegne for å avslutte en pågående arbeidskamp.
- e) Ved interessetvist om Hovedavtalen der den er brakt inn i KS' HTA-oppgjør utgjør KS og Samfunnsbedriftene ett felles tariffområde/konfliktområde. De bedrifter som er omfattet av Hovedtariffavtalen i KS er en del av KS' tariffområde/konfliktområde ved forhandlinger om denne avtalen. Plassoppsigelse leveres/mottas i disse tilfeller av KS. Ut over dette er Hovedtariffavtalene for Samfunnsbedriftene egne tariffområder/konfliktområder hvor plassoppsigelse leveres/mottas av Samfunnsbedriftene.
- f) Arbeidstakere i lovlig arbeidskamp skal ikke meldes ut av AFP og tjenestepensjonsordningen. Arbeidsgiver dekker premie for fortsatt medlemskap i AFP- og tjenestepensjonsordningen opp til 1 måned. Etter dette, og så lenge konflikten varer, kan arbeidsgiver kreve refusjon av premie fra den berørte arbeidstakerpart, slik at den streikende opprettholder sine pensjonsrettigheter også under langvarig konflikt.

§ 5-1-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner

- a) Øverste leder i virksomheten tas ikke ut i streik. Øverste leder av personalfunksjonen tas som hovedregel ikke ut i streik. Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter partene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte.

Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive arbeidstakerorganisasjoner, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

- b) Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

§ 5-1-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsetningsvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

§ 5-1-4 **Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse**

Før ny lønn utbetales, skal arbeidsgiveren og tillitsvalgte drøfte og avklare hvilke arbeidstakere som skal utbetales ny lønn i forhold til aktuelle virknings-tidspunkt(er). Formålet med slike drøftinger er å sikre at det til enhver tid utbetales riktig lønn.

§ 5-2 **Sympatiaksjoner**

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært for-handlinger mellom henholdsvis KS eller Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon, skal være som bestemt i § 5-1.

§ 6 **Tvisteløsning**

§ 6-1 **Sentral nemnd**

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen en uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid.

Ved behandling av sentrale generelle særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende forhandlingssammenslutning

Ved behandling av sentrale forbundsvise særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

§ 6-2 Lokal nemnd

Når forhandlinger om lokal særavtale (§ 1-4) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av de lokale parter kan bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra arbeidsgiver
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmekler.

Bestemmelsene under dette punkt gjelder også alle tvister etter Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.4.2 og 3.4.3, kapittel 4 pkt. 4.2.2, og kapittel 5 pkt. 5.1.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonens eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd kan inngå avtale hvor voldgiftsformen pendelvoldgift er lokal tvisteløsningsmodell (gjelder tvister etter Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter, kap. 3, pkt. 3.2).

§ 6-3 Hovedtariffavtalen kap. 4 pkt. 4.2.1 - Anke

Det sentrale ankeutvalget, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.2.1 består av tre medlemmer sammensatt slik:

- 1 leder oppnevnt av Riksmekler
- 1 representant fra forhandlingssammenslutningen
- 1 representant fra KS

Det sentrale ankeutvalget treffer avgjørelse med bindende virkning.

§ 7 Rettstvister

§ 7-1 Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal søkes løst ved lokale forhandlinger.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at en av partene skriftlig har fremsatt krav om det. Forhandlingsmøtet skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oppnås det ikke enighet etter foranstående punkt, kan forhandlingene fortsette lokalt med bistand fra KS/Samfunnsbedriftene og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning dersom de sentrale tariffparter blir enige om det. Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 7-2 KS er overordnet tariffpart i tariffavtaler inngått av Samfunnsbedriftene. KS har søksmålskompetanse i alle tariffavtaler inngått av KS og Samfunnsbedriftene. KS forplikter Samfunnsbedriftene og dets medlemmer i rettstvister og andre tvister innenfor Arbeidsrettens kompetanse. Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter § 7-1, bringes tvisten inn for KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Der søksmålskompetansen er delegert til Samfunnsbedriftene bringes tvisten inn for Samfunnsbedriftene og angjeldende arbeidstakerorganisasjon. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale.

Inngås lokal særavtale etter § 4-6 og eventuell uenighet ikke løses ved lokale forhandlinger, løses tvisten ved bruk av lokal nemnd, jf. § 6-2.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet. Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten, bør det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 45 (4).

Del C

Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven

kapittel 9

§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

§ 1-1 Formål

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakerne.

Partene er enige om at et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne er en forutsetning for å få dette til.

§ 1-2 Samarbeid

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, gjennom sine tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, utnytte ny teknologi og gjennomføre nødvendig omstilling. Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for vedkommende arbeidstakerorganisasjons medlemmer. De tillitsvalgte har rett til å forplikte

arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale eller lov ikke er til hinder for det. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele bedriften og på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale. Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset bedriftens organisering.

De sentrale parter vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

§ 1-3 Former for medbestemmelse

Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte utvalg og styrer og gjennom ordningen med tillitsvalgte.

§ 1-4 Organisering

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen, slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe, gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeidet. I det konkrete arbeidet med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse mv. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosesser på de forskjellige nivåer i bedriften, har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskollegaer, men også overfor bedriften som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

§ 2 Definisjoner

§ 2-1 Bedrift

De bedrifter som følger del C i denne avtale.

§ 2-2 Arbeidsgiver

- Styret, daglig leder eller den som er delegert slik myndighet
- Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet eller avdeling i samsvare med gitte fullmakter

§ 2-3 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften og som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgavene som fremgår av gjeldende lovgivning og denne avtale, eller av avtale om tillitsvalgthet i bedriften.

§ 2-4 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor bedriften, jf. likevel § 3-3.

§ 2-5 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av en forhandlings-sammenslutning for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, jf. §§ 2-4 og 3-3.

§ 2-6 Konserntillitsvalgt

Tillitsvalgt fra en av konsernets bedrifter som er valgt eller utpekt av de ansatte i konsernets bedrifter for å ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet, jf. § 4.

§ 2-7 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

§ 3 Tillitsvalgte og bedriftens rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale. Begge har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter overfor tillitsvalgte

§ 3-1-1 Drøftinger om bedriftens ordinære drift og omlegging av driften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige driften
- de alminnelige lønns- og arbeidsforholdene ved bedriften
- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

§ 3-1-2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de hovedtillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av bedriften

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de hovedtillitsvalgte og ny arbeidsgiver vedrørende overdragelsen og tariffavtalens stilling.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta bedriften, drøftes med de tillitsvalgte.

§ 3-1-3 Nærmere om drøftinger og informasjon

- a) Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.
- b) I saker som omhandler forhold omfattet av § 3-1-2 og § 9 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvensene disse må antas å få for arbeidstakerne.

§ 3-1-4 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges hovedtillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges hovedtillitsvalgte straks det er fastsatt.

Hovedtillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad hovedtillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

§ 3-1-5 Informasjon om ansettelses

Bedriften skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

§ 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- a) Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Kan representanten ikke ta stilling til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.
- b) Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger og drøftinger.
- c) De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.
- d) Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for bedriften.
- f) Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stillinger innenfor sitt område.

- g) Partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til denne avtale. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn.

Det kan opptas lokale drøftinger om det for å lette tillitsvalgtes arbeid, skal stilles nødvendig utstyr til disposisjon. Drøftingene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter og lignende. For hovedtillitsvalgt, fellestillitsvalgt og konserntillitsvalgt med hel permisjon stiller bedriften nødvendig kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til rådighet.

§ 3-3 Tillitsvalgtordningen

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en hovedtillitsvalgt i bedriften, jf. likevel § 2-4.

Hvis bedriftsstørrelse og oppdeling i større bedriftsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom lokal avtale fastlegges annen representasjon og rett til hel permisjon for hovedtillitsvalgte, fellestillitsvalgte og konserntillitsvalgte som representerer et visst antall ansatte. Ved vurdering av representasjon skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygning.

Der ordningen med fellestillitsvalgt kan benyttes, bør disse prioriteres med hensyn til hel permisjon.

Arbeidstakere som har stilling som overordnet leder i bedriften eller som har stilling i personalfunksjonen, kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt.

Alle valg av tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og konserntillitsvalgte skal meddeles skriftlig til bedriften. Slik meddelelse skal gis snarest og senest 8 dager etter valget.

§ 3-4 Rett til permisjon

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i og nødvendig for beredelse til lokale forhandlinger.

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i sentrale forhandlinger.

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Ved slik opplæring gis permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt gis permisjon med full lønn.

Valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjon kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år.

Permisjon gjelder møter i:

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts- eller fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts- eller fylkesplan

Permisjonsretten omfatter også valgte medlemmer og delegater for møter i den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter, kongresser og lignende).

I tillegg til denne permisjonsretten kan det gis permisjon med lønn for deltakelse i en forhandlingssammenslutnings tilsvarende organer.

Søknad om permisjon iht. denne bestemmelse skal dokumenteres med møteinnkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i den arbeidstakerorganisasjonen eller forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av.

§ 3-5 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stillingen tillitsvalgt har i bedriften.

§ 3-6 Utvalg av tillitsvalgte

Organisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende virksomhet har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte.

Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget skal koordinere de tillitsvalgtes arbeid innen virksomheten.

§ 4 Konsernbestemmelser

§ 4-1 Definisjon - konsern

- 1) Et morselskap utgjør sammen med ett eller flere datterselskaper et konsern.
- 2) Et selskap er et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap. Et selskap skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis selskapet:
 - a) eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet eller
 - b) har rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i det andre selskapets styre
- 3) Et selskap som står i forhold som nevnt i annet ledd til et morselskap, anses som datterselskap.
- 4) Ved beregningen av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller avsette styremedlemmer skal rettigheter som morselskapet og morselskapets datterselskaper innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morselskapets eller et datterselskaps regning.

§ 4-2 Konserntillitsvalgt og konsernutvalg

I konsern med flere enn 200 ansatte skal det velges en konserntillitsvalgt og opprettes et konsernutvalg. I konsern med færre enn 200 ansatte kan det velges konserntillitsvalgt og opprettes konsernutvalg når partene lokalt er enige om det.

§ 4-3 Valg av konserntillitsvalgt

Konserntillitsvalgt velges blant de ansatte i konsernets virksomheter. Dersom partene lokalt ikke har avtalt noe annet, velges konserntillitsvalgte iht. forholdstallsprinsippet.

§ 4-4 Konserntillitsvalgte - rettigheter og plikter

Konserntillitsvalgt skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå, og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Konserntillitsvalgtes rettigheter og plikter på konsernnivå korresponderer med hovedtillitsvalgtes rettigheter og plikter på bedriftsnivå. Den konserntillitsvalgte skal ikke behandle spørsmål relatert til lønns- og personalsaker, idet slike spørsmål følger den enkelte organisasjons partsrettigheter. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

§ 4-5 Drøftinger innen et konsern

Partene er enige om at det på konsernbasis kan foreligge behov for å drøfte saker som er nevnt i denne avtale.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsprosedyren, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og tillitsvalgte avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man drøfter saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og tillitsvalgte.

§ 4-6 Konsernutvalg - sammensetning

Konsernutvalg er et partssammensatt utvalg etablert på konsernnivå. Utvalget skal bestå av bedriftens hovedtillitsvalgte, konserntillitsvalgte og konsernledelse.

§ 4-7 Konsernutvalg - oppgaver

Konsernutvalget drøfter saker av felles interesse og utveksler gjensidig informasjon om planer og beslutninger på konsernnivå som antas å få konsekvenser for konsernets ansatte. Konsernutvalget gjennomfører disse drøftingene minst én gang i året. Lokalt kan det avtales andre tilsvarende samarbeidsformer.

§ 5 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1, med arbeidsoppgaver i henhold til § 7-2.

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over det som følger av lovens bestemmelse, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Ansattes representanter i utvalget utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1, 4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

§ 6 Kompetanseutvikling

Partene erkjenner den store betydningen økt kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere med eksterne eller interne tilbud.

Bedriften må ha et ansvar for å kartlegge og analysere sitt kompetansebehov med bakgrunn i sin forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Bedriften og den enkelte medarbeideren har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Der partene er enige lokalt, kan omfanget av opplæring defineres nærmere, under henvisning til bedriftens forhold.

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Når utdanning har verdi både for arbeidstaker og bedrift, bør hel eller delvis permisjon innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæringen blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utviklingen har og vil få i årene fremover. Kompetanseutvikling gjennom etterutdanning kan være avgjørende for mange bedrifter, og kostnader forbundet med det må betraktes som nødvendige investeringer.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået og styrke kompetansen for å få utført arbeidsoppgaver og -funksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

§ 7 Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurransevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- digitalisering og teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift, avhengig av den enkelte bedrifts situasjon og behov.

Ledelsen og de ansatte i bedriften må i fellesskap finne frem til de områdene som bør prioriteres. Partene i denne avtalen vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeidet.

Med bakgrunn i de krav som vil bli stilt til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene i bedriften finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for ansatte.

§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetning, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvaret for arbeidsgiverpolitikken i bedriften. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

§ 9 Permittering

§ 9-1 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte
- b) når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10)
- c) i virksomheter organisert som selvstendige enheter og som driver fullt ut etter forretningsmessige prinsipper og hvor dagpengerettigheter tilstås, kan arbeidsgiver etter lokal enighet mellom partene permittere dersom arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte

I slike tilfeller er partene enige om at rullerende permittering kan benyttes.

§ 9-2 Varsel om permittering

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.

- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen bedriften. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Ved permitteringer etter § 9-1 a) skal det, så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permitteringen. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

§ 9-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern

Permittert arbeidstaker er fortsatt ansatt og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge arbeidsforholdet ikke er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

§ 10 Fagforeningskontingent

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

Vedlegg

Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2024-31.12.2025.

1. Digital omstilling

Digitalisering og ny teknologi vil være med å løse kommunesektorens utfordringer framover. Dette vil kreve omstilling. Ved implementering og utvikling av digitale systemer som vil få betydning for ansattes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd.

Sentralt partssamarbeid om digitalisering:

Det etableres et sentralt samarbeid om digitalisering mellom KS og forhandlings-sammenslutningene. Målsettingen er å finne gode løsninger og innretning på samarbeid ved oppstart og gjennomføring av nasjonalt digitaliseringsarbeid. Som del av samarbeidet etableres en arena mellom partene for regelmessig orientering om det nasjonale arbeidet, behov fra partene og dialog om aktuelle innsatsområder og tiltak.

2. Sentralt partsarbeid

De sentrale partene har i avtaleperioden 1.1.2022 - 31.12.2023 jobbet godt sammen med revidering av hovedavtaleveilederen og ny felles opplæring i Hovedavtalen. Et velfungerende partssamarbeid er en grunnleggende forutsetning for å lykkes med de nødvendige omstillingene i kommunal sektor. Hovedavtalen er grunnlaget for partssamarbeidet. De sentrale partene har derfor et felles ansvar for å sørge for en tidsriktig og relevant Hovedavtale.

Innen 1.7.2025 skal de sentrale parter i fellesskap:

- Diskutere behovet for utvikling av tillitsvalgtes rettigheter og rammevilkår.
- Gjennomgå Hovedavtalen og identifisere bestemmelser som kan være utdaterte eller ikke lenger relevante.
- Diskutere praktiseringen av bestemmelser i Hovedavtalen.
- Vurdere behovet for endringer i Hovedavtalen.

3. Tillitsvalgtordningen

Tillitsvalgtordningen, herunder struktur og frikjøp utformes etter reelle drøftinger med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen del B, § 3-3 a) og b). Drøftingene baseres blant annet på en oversikt over antall yrkesaktive medlemmer, sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.), tariffavtalenes omfang, geografisk spredning, lokal styrings- og organisasjonsstruktur, og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid. På denne bakgrunn skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser og hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Tillitsvalgtordningen skriftliggjøres for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Partene gjør oppmerksom på at behovet for ytterligere frikjøp, jf. Hovedavtalen del B § 3-3 j) skal vurderes i forbindelse med større omstillinger. Bestemmelsene i § 3-3 c) 1, 2 og 3 benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

4. Permisjonsbestemmelser, jf. Hovedavtalen del B, § 3-6

Partene er enige om at det som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgte som deltar i tillitsvalgtopplæring i Hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

5. Undervisningspersonalet

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. Hovedavtalen del B § 2-2

6. Region- og kommunereform

Flere kommuner og fylkeskommuner gjennomgår fortsatt omstillinger etter endret kommunestruktur og regionreform, og nå også reverseringer av slike prosesser. Det er viktig med forutsigbare og kjente rammer for et representativt partssamarbeid i disse omstillingsprosessene.

Partene viser til Hovedavtalen Del B § 4 og understreker betydningen av godt fungerende partssammensatte utvalg, jf. inndelingsloven § 26, jf. kommuneloven § 5-11. Sett i lys av dette, anbefaler partene at behovet for formell deltakelse (møte-, tale- og forslagsrett) i utvalget vurderes for alle forhandlingssammenslutningene i omstillingsperioden.

Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlingssammenslutningene som er berørt, som hovedregel skal være representert i administrative partssammensatte

arbeidsgrupper/ad hoc grupper, jf. Hovedavtalen del B § 1-3. Disse representantene har ansvar for å informere og koordinere eventuelle innspill fra andre organisasjoner innen samme forhandlingssammenslutning.

7. Klima og miljø

Med henvisning til Hovedavtalens formål, 3. ledd, drøfter de lokale parter klima- og miljøtiltak i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

8. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Partene viser til at aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringslovens § 26 andre ledd skal skje i samarbeid med de ansattes representanter.

