



Hovedavtalen i staten/ tilpasningsavtalen ved Norges musikkhøgskole

AVTALENS FORMÅL OG PARTENES INTENSJONER

§1 Formål og intensjoner

TILPASNINGSAVTALE til § 1

DEL 1 MEDBESTEMMELSE

Kapittel 1 VIRKEOMRÅDE

§ 2 Virkeområde

Kapittel 2 UTFORMINGEN AV MEDBESTEMMELSE-ORDNINGEN I DEN ENKELTE VIRKSOMHET (TILPASNINGSAVTALE)

§ 3 Hovedregel

§ 4 Inngåelse av tilpasningsavtalen

TILPASNINGSAVTALE til § 4

§ 5 Tvist ved inngåelse av tilpasningsavtale (Interessetvist)

§ 6 Tvist om forståelse av tilpasningsavtalen (Rettstvist)

§ 7 Varighet

Kapittel 3 PARTSFORHOLDET

§ 8 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet

§ 9 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet

TILPASNINGSAVTALE til § 9

Kapittel 4 FORMER FOR MEDBESTEMMELSE

§ 10 Former og områder for medbestemmelse

§ 11 Informasjon

TILPASNINGSAVTALE til § 11

§ 12 Drøftinger

TILPASNINGSAVTALE til § 12

§ 13 Forhandlinger

TILPASNINGSAVTALE til § 13

§ 14 Spesielt om informasjonsteknologi

TILPASNINGSAVTALE til § 14

Kapittel 5 SAKSBEHANDLING

§ 15 Frister

§ 16 Protokoll og referat

TILPASNINGSAVTALE TIL § 16

§ 17 Tvisteløsning i forhandlings sak

§ 18 Drøftinger

Kapittel 6 PERSONALPOLITIKK I VIRKSOMHETENE

§ 19 Formål

§ 20 Rekruttering

TILPASNINGSAVTALE TIL § 20

§ 21 Likestilling

TILPASNINGSAVTALE til § 21

§ 22 Kompetanseutvikling

§ 23 Sentral opplæringsvirksomhet

§ 24 (Utgår)

§ 25 Spesielle personalpolitiske tiltak

TILPASNINGSAVTALE til § 25

Kapittel 7 FORHOLDET TIL ARBEIDSMILJØLOVEN

§ 26 Unntak fra lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

TILPASNINGSAVTALE til § 26

§ 27 Årsrapport

§ 28 Forholdet til Arbeidstilsynet

§ 29 Verneombudets rettigheter

D E L 2 PARTENES RETTIGHETER OG PLIKTER

Kapittel 8 ETABLERING AV PARTSFORHOLD

§ 30 Valgregler - tillitsvalgte

§ 31 Gjensidige rettigheter og plikter

§ 32 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

TILPASNINGSAVTALE til § 32

Kapittel 9 PERMISJONSREGLER

§ 33 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet

TILPASNINGSAVTALE til § 33

§ 34 Andre regler for tjenestefri

§ 35 Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner

Kapittel 10 LØNN

§ 36 Lønn

§ 37 Reiseutgifter

Kapittel 11 BRUDD PÅ PLIKTENE

§ 38 Tillitsvalgte

§ 39 Arbeidsgiver

Kapittel 12 DIVERSE

§ 40 Definisjoner

§ 41 Frittstående organisasjoner

§ 42 Overenskomstlønte m.m.

DEL 3 REGLER SOM SUPPLERER TJENESTETVISTLOVEN

Kapittel 13 REGLER I FORBINDELSE MED FORHANDLINGER OM

HOVEDTARIFFAVTALE

§ 43 Kollektive oppsigelser

§ 44 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik

§ 45 Sympatiaksjoner

§ 46 Avstemningsregler

DEL 4 TOLKNINGSTVISTER OG VARIGHET

§ 47 Tolkningstvister

§ 48 Varighet

Hovedavtalen i staten/tilpasningsavtalen ved NMH

er inngått mellom Staten ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene i staten gjeldende for perioden 1. januar 2013 – 31. desember 2015.

Arbeidsgiverpart i hovedavtalen er "*det departement som statens lønnsaker hører under*", for tiden Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD, tidligere FAD). I avtalen omtales KMD som "*Departementet*". Andre departementer omtales som "*fagdepartement*" eller "*et departement*"

Når det i Hovedavtalen er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser.

Tilpasningsavtalen ved NMH

Inngått mellom NMH og tjenestemannsorganisasjonene Musikernes Fellesorganisasjon, Parat og Forskerforbundet 22.05.2014.

Tilpasningsavtalen følger hovedavtalens bestemmelser når det gjelder varighet og oppsigelse.

Tilpasningsavtalen er en konkretisering av hvordan Hovedavtalen i staten skal praktiseres ved NMH. Avtaleverket må ses i sammenheng, og partene ved NMH har derfor valgt en samlet fremstilling hvor lokale føringer er redigert inn som supplement til enkeltbestemmelser i Hovedavtalen.

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 resultatoppgjørelse 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. Partene har et felles ansvar for å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur.

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

Ledelse i staten skjer med grunnlag i demokratiske og rettstatlige verdier og utøves i samarbeid med de tilsatte til beste for fellesskapet i henhold til politiske beslutninger.

Ledere på alle nivåer skal utøve en støttende og involverende ledelsesform og bidra til å forebygge og løse konflikter. Lederne skal legge til rette for kreative læringsmiljøer og reell medbestemmelse. De tillitsvalgte skal tas med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de tilsattes arbeidssituasjon, herunder også spørsmål knyttet til miljø og klima. 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. Miljø og klima

Hensyn til miljø og klima skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse og skal bidra til en bærekraftig utvikling.

12. Oppfølging og opplæring

Partene i den enkelte virksomhet/driftsenhet (jf. §40 nr.2 og 3) 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 minst ett evalueringsmøte årlig, 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 for virksomheten/driftsenheten forutsettes å delta. Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til møte og føre referat fra disse.

Tilpasningsavtale ved NMH:

Partene legger til grunn at konstruktivt samarbeid forutsetter at Hovedavtalens samlede innhold tolkes i lys av de intensjoner som er nedfelt i formålsparagrafen. Videre at de tillitsvalgte kunnskap og erfaring utgjør en verdifull ressurs i drift og utvikling av NMHs virksomhet.

NMH og tjenestemannsorganisasjonene har inngått denne tilpasningsavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene, slik at dette kan bidra til et godt arbeidsmiljø, god ledelse og gode resultater for høyskolen. Partene ser det som positivt at de til sammen representerer en bredde og et mangfold som dekker de fleste syn i de sakene som skal behandles.

Forutsetningen for at hovedavtalens mål skal bli realisert er at tjenestemannsorganisasjonene og arbeidsgiver på alle organisatoriske nivåer ved NMH møtes som likeverdige, med nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner, holdninger, respekt for hverandres synspunkter og vilje til å finne omforente løsninger. Med "likeverdig" forstår partene at organisasjonene i likhet med arbeidsgiver skal delta som reelle premissleverandører i prosessene, uavhengig av om en sak har formell status som drøftings- eller forhandlingsgjenstand. Hvem som er parter på de ulike nivåer ved NMH er definert i tilpasningsavtalen under §§ 8 og 9.

Organisasjonene skal inn så tidlig som mulig i de sakene som omfattes av avtaleverkets bestemmelser. Det innebærer at samarbeidet skal innledes på et så tidlig tidspunkt i prosessen at organisasjonene gis faktisk mulighet til å påvirke beslutningen, dvs før beslutningsgrunnlaget er endelig utformet.

Under endringsprosesser skal NMH legge stor vekt på de ansattes behov for trygge ansettelsesforhold, og oppsigelse som følge av omstilling skal unngås så langt det er mulig, jf intensjoner nedfelt i NMHs omstillingsavtale.

Partene skal sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte på alle nivåer, med sikte på felles forståelse av avtaleverkets intensjoner. Det skal gjennomføres en årlig erfaringsdiskusjon mellom partene om tilpasningsavtalen, som kan danne grunnlag for eventuelle endringer av avtalen.

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. Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interimorganisasjoner 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.

Dersom en omstillingsprosess omfatter flere virksomheter (jf. §2 nr 2), skal virksomhetene hver for seg fortløpende behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen.

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 slutes 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.

4. Tilpasningsavtalen skal som et minimum inneholde:
- A. Hvilken medbestemmelsesordning og hvilke samarbeidsformer som velges, jf § 4 nr 1.
 - B. En beskrivelse av hva som regnes som virksomheten, samt virksomhetens inndeling i driftsenheter og arbeidsområder, jf § 4 nr 2.
 - C. Arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalg og de fora for medbestemmelse som etableres i henhold til tilpasningsavtalen, klarlegges, jf § 4 nr 3 og kap 7.
 - D. Retningslinjer om informasjonsrutiner skal fastsettes dersom en av partene krever det, jf § 11 nr. 3.
 - E. En beskrivelse av hvilke stillingsgrupper som omfattes av ordningen med særskilt innkalling av underrepresenterte grupper til intervju, jf § 20.
 - F. Bestemmelser om likestilling, jf § 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 innenfor rammene av § 21 nr. 3 og 4, jf nr 2. 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
 - G. Tillitsvalgtes adgang til å benytte kontorteknisk utstyr, jf Hovedavtalen § 32 nr.4.8

Tilpasningsavtale ved NMH:

Tilpasningsavtalen regulerer samarbeidet mellom partene ved NMH om forhold som berører arbeidssituasjonen for de tilsatte.

Tilpasningsavtalen berører ikke de tilsattes medbestemmelse og representasjon i formelle styringsorgan.

Det er opprettet samarbeidsutvalg ved NMH bestående av

arbeidstakerorganisasjonene og rektor, direktør og seksjonssjef for personal, drift og IKT.

§ 5 Tvist ved inngåelse av tilpasningsavtale (Interessetvist)

1. Bli 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. Bli 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 tilpasningsavtale (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.

Merknad: Begrensningen på 10 % gjelder ikke ved forhandlinger om personalreglement, jf § 13 nr 2 punkt e. Ved slike forhandlinger gjelder partsbegrepet i Hoved-tariffavtalen pkt 2.1, dvs at partsforholdet er det samme som ved lønnsforhandlinger.

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.

Tilpasningsavtale ved NMH:

På tidspunktet for inngåelse av denne avtalen er Forskerforbundet, Parat og MFO forhandlingsberettigede organisasjoner. Ansatte med arbeidsgiverplikter i forhold til hovedavtalen kan ikke samtidig opptre som arbeidstakerrepresentanter på samme område/nivå., jf. hovedavtalens § 30, pkt. 3.

Arbeidsgiver er rektor eller direktør eller den som bemyndiges.

Kapittel 4 Former for medbestemmelse

§ 10 Former og områder for medbestemmelse

Det vises til § 4.

Tilpasningsavtale ved NMH:

Arbeidsgivers plikt til samarbeid etter Hovedavtalens kapittel 4 skal utøves slik at organisasjonene sikres reell rolle som premissleverandører i prosessene, dvs deltakelse som likeverdig part, jf Hovedavtalens § 1 nr 5.

Organisasjonenes synspunkter skal inngå som del av beslutningsgrunnlaget, uavhengig av om en sak er drøftings- eller forhandlingsgjenstand. Det innebærer blant annet at samarbeidet må innledes på et så tidlig stadium i prosessen at

organisasjonene gis faktisk mulighet til å påvirke beslutningen. For å sikre reell påvirkningsmulighet vil det i mange tilfeller være hensiktsmessig å involvere organisasjonene i foreløpige forhåndsamtaler før formelle saksdokumenter er slutført.

Medbestemmelse og samarbeid ved NMH ivaretas som hovedregel etter Hovedavtalens §§ 11, 12 og 13, informasjon/drøfting/forhandling.

Faste fora er Samarbeidsutvalget, Arbeidsmiljøutvalget, tilsettingsrådet for administrative stillinger og observatørstatus i innstillingsrådet for faglige stillinger.

§ 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 tilpavningsavtalen i den enkelte virksomhet/driftsenhet, dersom en av partene krever det.
 4. Informasjon skal gis uten unødig bruk av spesaluttrykk. 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.

Tilpasningsavtale ved NMH:

Partenes gjensidige informasjonsplikt omfatter alle saker innenfor Hovedavtalens/tilpasningsavtalens virkeområde. Arbeidsgiver skal løpende, og på et så tidlig tidspunkt som mulig, gi den informasjon om NMHs virksomhet som er nødvendig for å sikre organisasjonene mulighet til medinnflytelse. Hvis organisasjonene ønsker at en informasjonssak skal behandles som en drøftingssak, skal dette skje i nytt møte.

Informasjon gis slik:

- Muntlig, i møter etter fastsatt møteplan i samarbeidsutvalg og for øvrig etter behov

- Skriftlig, evt. elektronisk, ved at de tillitsvalgte får saksliste til og protokoller fra styremøter og andre relevante møter

I prinsippet er tjenestemannsorganisasjonenes innsynsrett i dokumenter regulert gjennom offentlighetsloven, men NMH vil praktisere utstrakt meroffentlighet overfor de tillitsvalgte. Organisasjonene skal som utgangspunkt ha tilgang på all den informasjon som er nødvendig for at de skal kunne utøve sin rett til innflytelse i saker de er involvert i. Hovedregelen er at organisasjonene har generelt krav på innsyn, med mindre særlige hensyn taler imot at konkrete dokumenter frigis.

De tillitsvalgte har samme taushetsplikt som høgskoleorganenes medlemmer, arbeidsgiver og andre tilsatte i sin befatning med dokumenter og annet materiale som inneholder opplysninger undergitt taushetsplikt, jf. forvaltningslovens § 13.

Det skal rutinemessig holdes informasjonsmøter om høgskolens regnskap og økonomi, som skal omfatte:

- orientering om regnskapet for foregående år i forbindelse med drøfting av budsjettforslaget til fagdepartementet

- orientering om planrammer

- orientering om framlegget til statsbudsjett (St.prp. nr. 1)

Prosjektplan/beskrivelse i bygge- og flytteprosjekter sendes organisasjonene så snart slike dokumenter foreligger.

Rektor og direktør skal ha informasjonsmøter med organisasjonene i tilknytning til styrets møter. Det lages en kort oppsummering fra disse møtene.

Skriftlig og muntlig informasjon skal gis umiddelbart etter anmodning fra partene.

Organisasjonene skal ha innsikt i årsplan, budsjettforslag og andre større saker så tidlig som mulig, og før endelig versjon til styret foreligger.

§ 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 ikke besatt stilling

- C. byggeprosjekter

- D. virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner), herunder hensynet til miljø og klima

- 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.

Tilpasningsavtale ved NMH:

Partene kan kreve drøfting om alt som kan få innflytelse på de ansattes arbeidssituasjon.

Budsjett- og plandokumenter skal drøftes før styret behandler saken.

Når ledige stillinger skal omgjøres, skal tjenestemannsorganisasjonene informeres.

Tjenestemannsorganisasjonene kan kreve drøfting ved omgjøring av ledige stillinger, jf Hovedavtalens § 12, pkt. 1b. Organisasjonene har i slike tilfeller 3 virkedagers frist til å kreve drøftingsmøte etter at utlysningsteksten er mottatt.

Utstyr til FoU, undervisning og formidling kan være drøftingsgjenstand når valget har vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. Løpende innkjøp knyttet til supplering, vedlikehold og oppgradering av eksisterende standard på kontor-tekniske hjelpemidler er derimot ikke gjenstand for avtalemessig behandling.

Skriftlig innkalling med sakspapirer til drøftingsmøte sendes minimum tre dager før møtet.

§ 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 instruksjer 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 som er satt av i henhold til retningslinjer fra Departementet.
- D. (utgår)
- E. personalreglement, jf. tjenestemannsloven § 23
- F. disponering av arealer til arbeidslokaler, stillerom, hvilerom, spiserom, også i nye, leide eller ombygde lokaler

Merknad til f: Plasseringen av avdelinger eller hvilket kontor/arbeidsplass som skal benyttes av den enkelte arbeidstaker, er et drøftingsspørsmål. Det samme gjelder spørsmålet om et kontorareal skal være åpent eller inndelt i kontorer.

- 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.

Tilpasningsavtale ved NMH:

Forhandlinger foregår på institusjonsnivå, og det er ledelsen (rektor eller direktør eller den disse bemyndiger) som har forhandlingsfullmakt på arbeidsgiversiden.

Innkalling til forhandling sendes sammen med sakspapirer senest en uke før forhandlingsmøtet.

§ 14 Spesielt om informasjonsteknologi

- 1. Før innføring av ny eller betydelige endringer av informasjons- og kommunikasjonsteknologi skal det avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte hvordan de tilsatte skal sikres kompetanseheving.
- 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 sikkerhetsinstruksen er gradert konfidensielt, hemmelig eller strengt hemmelig, skal være sikkerhetsklarert og autorisert etter sikkerhetsinstruksen.

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.
- 3.

Tilpasningsavtale ved NMH:

Arbeidsgiver skriver referat fra drøftingsmøter innen 5 virkedager etter møtet. Referatet formidles til organisasjonene, med en merknadsfrist som normalt skal være 5 virkedager. Partene kan i enkeltsaker bli enige om andre frister. Dersom arbeidsgiver ikke mottar noen merknad innen fristen tolkes det som at organisasjonene har godkjent referatet. Referatet skal følge saken i den videre behandling. Normalt gis organisasjonenes kommentarer til styresaker muntlig til styret. Organisasjonene har også anledning til å fremme sine synspunkter skriftlig.

Arbeidsgiver er ansvarlig for skriving av protokoll fra forhandlingsmøter.

§ 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 budsjett-drøftinger 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.

Tilpasningsavtale ved NMH:

Uavhengig av stillingskategori vil NMH legge vekt på å oppnå en balansert sammensetning av alder og kjønn, mangfold i arbeidsstyrken og integrering av grupper som har problemer med å få innpass i arbeidslivet ved å oppfordre disse til å søke i kunngjøringstekstene. NMH vil hindre diskriminering grunnet kjønn, alder, etnisitet eller funksjonsevne.

Ledere på alle nivåer er for øvrig forpliktet til oppfølging av IA-avtalen.

§ 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 jf forskrift om særbehandling av menn av 17. juli 1998.

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 kjønn er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen, jf likevel nr. 2. 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 kjønnskvoltering

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. Jf likevel nr. 2.

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.

Tilpasningsavtale ved NMH:

Målet med bestemmelsene om likestilling er å bidra til en jevnere kjønnsbalanse ved NMH. Det skal særlig legges vekt på å øke rekrutteringen av kvinner til undervisning og forskning, til faste faglige stillinger og til faglige toppstillinger.

Partene vil sammen arbeide aktivt for å påskynde likestillingsutviklingen internt i virksomheten.

Det er nødvendig å gjennomføre konkrete og evaluerbare tiltak for å oppnå likestilling. Handlingsplan for likestilling er et sentralt virkemiddel i likestillingsarbeidet ved NMH, og det vises til denne.

Likestillingsarbeidet skal være sentralt for høgskolen. Ledere med personalansvar er pådrivere i arbeidet i samråd med likestillingsutvalget og letekomiteene.

§ 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 utviklingsamtaler.
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, eller den Departementet bemyndiger:

- A. årlige opplæringsplaner og vesentlige endringer av disse
- B. opplæringsprogrammer, herunder spesielle tiltak for utsatte arbeidstakergrupper
- C. 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 personer med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne 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.

Tilpasningsavtale ved NMH:

NMH vil arbeide for å hindre diskriminering og/eller utstøting av arbeidstakere, innenfor de rammer som partene har nedfelt i IA-avtalen.

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.

Tilpasningsavtale ved NMH:

Som hovedregel skal saker som går fram av arbeidsmiljølovens § 7 -2 (2) behandles i arbeidsmiljøutvalget:

- A. spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og vernetjeneste,
- B. spørsmål om opplæring, instruksjon og informasjon i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,
- C. planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9.

- D. andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,
- E. etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf § 3-1,
- F. helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger

Arbeidsgiver skal påse at verneombud og tillitsvalgte er orientert om saker som behandles etter § 7-2 (2) d) og som gjelder etterlevelse av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten og spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

§ 27 Årsrapport

Arbeidsgiver 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 tillitsvalgte etter denne avtalen. Unntatt er også representanter i innstillingsråd/tilsettingsråd som får sine rettigheter og plikter fastsatt i reglement i den enkelte virksomhet.
9. Når tillitsvalgte deltar i behandling av saker hvor det foreligger taushetsbelagte opplysninger, skal arbeidsgiver opplyse om dette og pålegge også de tillitsvalgte taushetsplikt, jf. også arbeidsmiljøloven § 8-3. Er opplysninger graderte, skal organisasjonene stille med sikkerhetsklarerte og autoriserte tillitsvalgte.

§ 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 arbeidssstedet

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.

Tilpasningsavtale ved NMH:

NMH har avsatt ressurser til tillitsvalgte. De respektive tjenestemannsorganisasjonene avgjør på selvstendig grunnlag hvilke tillitsvalgte som skal tildeles ressurser for verv innenfor den rammen som er stilt til disposisjon.

Når en tilsatt i faglig stilling blir tillitsvalgt og benytter en del av NMHs tillitsvalgtressurser, skal dette tas av alle deler av vedkommendes arbeidsoppgaver. Søknad om permisjon i henhold til Hovedavtalens §§ 33-35 skal sendes arbeidsgiver i så god tid at arbeidsstedet gis mulighet til å organisere en forsvarlig ivaretagelse av tjenesten under fraværet.

§ 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 medlemskap i statlig pensjonsordning, men slik at pensjonsgrunnlaget settes lik den lønn som oppbæres 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.

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.

3. Del 3. Regler som supplerer tjenestetvistloven

Kapittel 13 Regler i forbindelse med forhandlinger om hovedavtale

§ 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 interessedivisjonen 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 interessedivisjonen 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 interessedivisjonen 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 22. mai 2014 og gjelder til og med 31. desember 2015.

Oslo 22.05.2014

[Handwritten signature] (11/10)

Victoria C. Jak \geq (Forskerforbundet)

Sverre Ullmer (PARAT)

Tove Blix

[Handwritten signature]

