

HOVEDAVTALE I STATEN

med tilpasningsavtale
for Forsvaret



BEFALETS FELLESORGANISASJON



NORGES OFFISERSFORBUND

FORORD

Forsvaret er i stadig endring med betydelig utfordringer for våre tillitsvalgte. Organisasjonsutvikling og omstilling av Forsvaret forutsetter samarbeid og likeverdige parter. Samtidig som dette arbeidet krever fleksibilitet og omstillingsevne. Her er Hovedavtalen i Staten med tilpasningsavtalen for Forsvaret (HA/TA) et helt sentralt verktøy for arbeidsgiver og de ansattes representanter.

Som del av samarbeidsavtalen mellom BFO og NOF utgir vi denne gang et felles opptrykk av HA/TA. Dette er et tydelig uttrykk overfor alle våre tillitsvalgte og medlemmer at vi har felles langsiktig mål.

Videreutvikling av Forsvaret skal skje gjennom inkludering hvor fokuset hele tiden skal være omstilling under trygghet. Lov- og avtaleverk skal sikre at denne tryggheten skapes gjennom medbestemmelse, åpen dialog og et felles ønske om å etablere et Forsvar som leverer de operative leveranser som er krevet, både når det gjelder antall, kompetanse, materiell og erfaring.

Som et bærende prinsipp i all omstilling har partene sentralt blitt enige med Forsvarssjefen om at dreieboka skal legges til grunn for all omstilling i langtidspano. Dreieboka sikrer at omstilling og organisasjonsutviklingstiltak gjennomføres iht det lov- og avtaleverk som gjelder, i hovedsak HA/TA og AML.

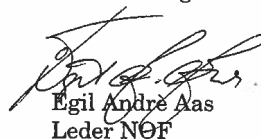
HA § 1 (intensjonsparagrafen) er overordnet alle andre paragrafer i hovedavtalen og legitimerer medbestemmelse iht Grunnlovens § 110. I denne sammenhengen viser BFO/NOF til enigheten om utviklingen av informasjons/samarbeidsavtaler på alle nivå. Det skal avholdes minst ett evalueringsmøte årlig, med erfaringsdiskusjoner om samarbeidet mellom partene. I disse bestemmelsene aktualiseres spesielt arbeidsgivers ansvar for å etablere fungerende medbestemmelsesordninger i alle deler av Forsvarets organisasjon.

BFO/NOF vil særlig fremheve vedlegg 2, punkt 6 – merknad. Denne merknaden gir oss en utvidet mulighet til å utøve medbestemmelse på DIF og sentralt nivå, i det vi kan avklare all lokal uenighet, før vi avslutter forhandlingene.

Partene er videre enige om at medbestemmelsen/samarbeidet, så langt som mulig bør praktiseres etter intensjonene i HA/TA ved avdelinger som er i internasjonal tjeneste.

Avslutningsvis vil vi fremheve at tillitsvalgtsarbeid er likestilt med vanlig tjeneste. Våre tillitsvalgte skal søke samarbeid på de arenaer det er naturlig i den hensikt å skape en trygg arbeidsplass med operativ evne som inngir tillit og troverdighet i samfunnet.


Eivind Røvde Solberg
Leder BFO


Egil André Aas
Leder NOF

Innhold

Innholdsfortegnelse	Side
Forord til HA/TA.....	03
Innholdsfortegnelse.....	04
Iverksettelsesdirektiv av avtalen	06
Protokoll fra forhandlingene om ny tilpasningsavtale for Forsvaret	28
Hovedavtale i Staten med tilpasningsavtale for Forsvaret.....	30
Vedlegg til Tilpasningsavtalen for Forsvaret (Del av avtalen).....	77

HOVEDAVTALEN I STATEN MED TILPASNINGSAVTALE FOR FORSVARET

Avtalens formål og partenes intensjoner	30
§ 1 Formål og intensjoner	30

DEL 1 – MEDBESTEMMELSE

<i>Kapittel 1 Virkeområde</i>	33
§ 2 Virkeområde.....	33
<i>Kapittel 2 Utformingen av medbestemmelsen i den enkelte virksomhet (tipasningsavtale)</i>	36
§ 3 Hovedregel.....	36
§ 4 Inngåelse av tilpasningsavtalen.....	37
§ 5 Tvist ved inngåelse av tilpasningsavtalen (Interessetvist).....	39
§ 6 Tvist om forståelse av tilpasningsavtalen (Rettstvist).....	40
§ 7 Varighet	40
<i>Kapittel 3 Partsforholdet</i>	41
§ 8 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet	41
§ 9 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet	42
<i>Kapittel 4 Former for medbestemmelse</i>	43
§ 10 Former og områder for medbestemmelse iht § 4	43
§ 11 Informasjon	43
§ 12 Drøftinger.....	45
§ 13 Forhandlinger.....	49
§ 14 Spesielt om informasjonsteknologi.....	50
<i>Kapittel 5 Saksbehandling</i>	51
§ 15 Frister	51
§ 16 Protokoll og referat	52
§ 17 Tvisteløsning i forhandlingssak	52
§ 18 Drøftinger.....	53
<i>Kapittel 6 Personalpolitikk i virksomheten</i>	53
§ 19 Formål.....	54
§ 20 Rekruttering	54
§ 21 Likestilling	55
§ 22 Kompetanseutvikling	55
§ 23 Sentral opplæringsvirksomhet	57
§ 24 (Utgår).....	58
§ 25 Tilretteleggingstiltak	58
<i>Kapittel 7 Forholdet til arbeidsmiljøloven</i>	59
§ 26 Unntak fra lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv	59
§ 27 Årsrapport	59

§ 28 Forholdet til Arbeidstilsynet	60
§ 29 Verneombudets rettigheter	60
DEL 2 PARTENES RETTIGHETER OG PLIKTER	61
<i>Kapittel 8 Etablering av partsforhold.....</i>	<i>61</i>
§ 30 Valgregler – tillitsvalgte	61
§ 31 Gjensidige rettigheter og plikter	62
§ 32 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt.....	64
<i>Kapittel 9 Permisjonsregler.....</i>	<i>65</i>
§ 33 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet.....	65
§ 34 Andre regler for tjenestefri	66
§ 35 Permisjon for tillitsvalgt og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner	67
<i>Kapittel 10 Lønn</i>	<i>68</i>
§ 36 Lønn	68
§ 37 Reiseutgifter	69
<i>Kapittel 11 Brudd på pliktene</i>	<i>70</i>
§ 38 Tillitsvalgte	70
§ 39 Arbeidsgiver	70
<i>Kapittel 12 Diverse</i>	<i>71</i>
§ 40 Definisjoner.....	71
§ 41 Frittstående organisasjoner	73
§ 42 Overenskomstlønte m.m	73
DEL 3 REGLER SOM SUPPLERER TJENESTETVISTLOVEN	74
<i>Kapittel 13 Regler i forbindelse forhandlinger om ny hovedtariffavtale</i>	<i>74</i>
§ 43 Kollektive oppsigelser	74
§ 44 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik.....	74
§ 45 Sympatiaksjoner.....	75
§ 46 Avstemmingsregler.....	75
DEL 4 TOLKNINGSTVISTER OG VARIGHET.....	76
§ 47 Tolkningstvister.....	76
§ 48 Varighet	76
VEDLAGTE VEDLEGG TIL TILPASNINGSAVTALEN (Del av avtalen).....	77
Vedlegg 1a Driftsenheter i Forsvarets militære organisasjon	77
Vedlegg 1b Hovedsammenslutninger/primær- og frittstående organisasjoner	78
Vedlegg 2 Medbestemmelse ved omorg/omlegging og endring i stillingsrammen.....	79
Vedlegg 3 Saksgang i byggeprosjekter	83
Vedlegg 4 Prosjektarbeid og utvalgsarbeid.....	84
Vedlegg 5 Organisering av arbeidsmiljøutvalg og verneombud.....	85

IVERKSETTINGSSKRIV FOR TILPASNINGSAVTALEN FOR FORSVARET

For egne notater.

1. INNLEDNING

Den 19 januar 2009 ble staten ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) og hovedsammenslutningene enige om en ny Hovedavtale for arbeidstakere i staten. Avtalen trådte i kraft 1. februar 2009 og varigheten er satt til 31. desember 2012.

Forsvaret og de sentrale tjenestemannsorganisasjonene; Befalets fellesorganisasjon (BFO), Norges Offisersforbund (NOF), Norsk tjenestemannslag Forsvaret (NTL Forsvaret), Personellforbundet (Pefo), Akademikerne v/Krigsskoleutdannede Offiserers Landsforbund (KOL) og Hovedorganisasjonen for Universitets- og Høyskoleutdannede (Unio), har i samarbeid kommet frem til en ny Tilpasningsavtale for Forsvaret (TA) til Hovedavtalen i staten (HA). Partene er enige om at avtalen skal danne grunnlag for et konstruktivt og godt samarbeid på alle nivå i Forsvaret.

2. IVERKSETTING

Forhandlingene om Tilpasningsavtale for Forsvaret (TA) til Hovedavtalen i staten (HA) ble sluttført 10 sep 2010 og iverksett fra samme dato. TA har samme utløpstid som HA og gjelder til 31 des 2012.

Dette iverksettingsskrivet er drøftet mellom de sentrale parter i Forsvaret 10 sep 2010.

3. LEDERE OG TILLITSVALGTE

Medbestemmelse og medvirkning er gjensidig avhengig av hverandre, og partene må ha et felles eierskap og ansvar for å realisere begge former for deltakelse, resultater og utvikling. Medbestemmelse og medvirkning skal utøves slik at det bidrar til en effektiv utvikling av Forsvaret som en statlig virksomhet

Ledere og tillitsvalgte i Forsvaret;

- fremmer tillit og bidrar til å utvikle en samarbeidskultur

For egne notater.

- gjennom åpenhet, demokratisk dialog og involvering
- arbeider målrettet for å skape ytelsesorienterte, modige og kreative lærings- og utviklingsmiljøer der medarbeideres kompetanse, talenter og ideer blir utnyttet
- viser evne og vilje til å finne fram til det beste i den enkelte medarbeider og støtter den enkelte i å ta ansvar for egen utvikling og oppgaveløsning
- benytter potensialet i lov- og avtaleverket, respekterer hverandre og våre roller, og bidrar til reell medbestemmelse på arbeidsmiljø og arbeidsforhold
- partene tar ansvar i beslutningsprosessene, involverer berørt personell og sikrer gjennom disse prosessene legitimitet for å iverksette beslutningene

4. LOKALE AVTALER

Tilpasningsavtalen av 7 nov 06 settes ut av kraft mvf 10 sep 10. Som følge av dette settes dermed lokale avtaler som er inngått med hjemmel i TA ut av kraft fra 10 sep 10.

De sentrale parter anbefaler de lokale parter ved DIF/arbeidsområde i Forsvaret om å prioritere arbeidet med å inngå en ny informasjons- og samarbeidsavtale i samsvar med HA/TA § 3 så snart som mulig.

Ny informasjons- og samarbeidsavtale (I/S-avtale) for DIF skal senest inngås innen 10 desember 2010.

Når ny I/S-avtale er inngått skal partene sende denne til sine respektive sentrale parter. Arbeidsgiver sender avtalen til FPT/P/A&R uten følgeskriv i DocuLive med ref 2010/034336, tilgangskode = alle og dokumentbeskrivelse slik;
navn på DIF – I/S-avtale – åååå-mm-dd (iverksettingsdato).
Eks: Hæren – I/S-avtale - 2010-09-13.

Siste frist for registrering i DocuLive settes til 15 desember 2010.

De tillitsvalgte sender avtalen til sin respektive sentrale organisasjon.

DIF som har (eller etablerer) arbeidsområder lager tilsvarende rutiner/frister for de respektive arbeidsområder. Disse avtalene skal ikke sendes de sentrale parter, men partene på DIF-nivå. Ovennevnte DL ref benyttes også for disse avtalene med følgende dokumentbeskrivelse;

navn på DIF/navn på arb.område – I/S-avtale – åååå-mm-dd
(iverksetningsdato).

Eks: Hæren/HMKG – I/S-avtale - 2010-09-13.

5. ENDRINGER I HOVEDAVTALEN

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.

De viktigste endringene er som følger (..):

§ 1 nr 5 Likeverdige parter, har nå denne ordlyden:

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, 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.

§ 1 nr 8 Ledelse, har nå denne ordlyden:

Ledelse i staten skjer med grunnlag i demokratiske og rettsstatlige 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. Arbeidsgiver skal gi de tillitsvalgte best mulig arbeidsvilkår for at de skal kunne skjøtte sine verv.

§ 1 nr 11 Miljø og klima, er ny og har denne ordlyden:

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

§ 1 nr 12 Oppfølging og opplæring (tidligere nr 11), har nå denne ordlyden:

Partene i den enkelte virksomhet/driftsenhet (jf § 40 nr 2 og 3)

For egne notater.

For egne notater.

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.

§ 2 nr 5 er presisert, bl.a ved at det er tatt inn et nytt annet ledd, og har nå denne ordlyden:

Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interrimorganisasjoner e.l. i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. Dersom det 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.

§ 9 nr 1 er følgende merknad tatt inn:

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

§ 12 nr 1 b er ordene ”ikke besatt” tatt inn for å presisere bestemmelsen.

§ 12 nr 1 d har nå denne ordlyden:

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

§ 13 nr 2 c er presisert og har nå denne ordlyden:

velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler som er satt av i henhold til retningslinjer fra Departementet.

§ 13 nr 2 e om personalreglement,

er det nå gjort en krysshenvisning til merknaden i § 9 for å understreke at partsforholdet her er annerledes enn ved de øvrige sakene opplistet i §§ 11-13.

I § 13 nr 2 f om arealdisponering har nå denne ordlyden:

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 drøftings-spørsmål. Det samme gjelder spørsmålet om et kontorareal skal være åpent eller inndelt i kontorer.

§ 14 nr 1 har nå denne ordlyden:

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.

§ 21 Likestilling,

er det gjort en ny henvisning i nr 2 annet ledd. I tillegg er det vist tilbake til nr 2 både i nr 3 og 4.

§ 22 er ordet ”systematisk” tatt inn i første linje.

§ 23 Sentral opplæringsvirksomhet, har nå denne ordlyden:

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) (utgår)
- d) retningslinjer for tildeling av stipend.

I tillegg til dette behandles på samme måte generelle regler som skal gjelde all opplæringsvirksomhet i staten.

§ 25.b Tilretteleggingstiltak, har nå denne ordlyden:

tiltak som må iverksettes for at personer med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne skal kunne tilsettes i virksomheten

For egne notater.

For egne notater.

§ 31.9 Gjensidige rettigheter og plikter, er ny og har denne ordlyden:

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. Fullstendig oversikt over endringene i HA fremgår av PM 2009-01.

6. ENDRINGER I TILPASNINGSAVTALEN MED VEILEDNING/PRESISERINGER

Opplistingen nedenfor av endringer er ikke helt komplett, men den synliggjør de paragrafer som har vært gjenstand for de største endringene. Videre synliggjøres det presiseringer som de sentrale parter mener er viktig for lokale arbeidsgivere på DIF-/arbeidsområde-nivå og de hoved-/arbeidsplasstillitsvalgte (HTV/ATV).

§ 1 Formål og intensjon

Partene er enig om å ikke utarbeide TA til § 1. Dette er gjort for å opprettholde betydningen av formålet og intensjonen med HA.

§ 3 Utforming av medbestemmelsesordningen

Evalueringsmøter

Årlige evalueringsmøte(r) skal gjennomføres mellom partene på DIF og arbeidsområder (jf HA § 1.12).

På evalueringsmøte skal øverste arbeidsgiverrepresentant for DIF/arbeidsområde delta. Dette er en forutsetning som ligger i HA og er en viktig del av funksjonen som leder i staten (jf HA § 1.8). Statlige ledere har en verdiplattform (Plattform for ledelse i staten, utgitt av FAD) som sier følgende: *Lederen stimulerer til medbestemmelse og medvirkning for de ansatte og deres organisasjoner. En leder i staten sørger for åpenhet og involvering.*

Antall evalueringsmøter må partene bli enige om og nedfelle i I/S-avtalen. Siste evalueringsmøte på DIF-nivå skal senest

være **gjennomført innen 30 november hvert år**. Evalueringsmøter på arbeidsområde danner en del av grunnlaget for erfaringsdiskusjonen på DIF-nivå. Ved planlegging av evalueringsmøte(r) må det tas hensyn til dette.

Når evalueringsmøte ved DIF er gjennomført skal partene sende denne til sine respektive sentrale parter. Arbeidsgiver sender avtalen til FPT/P/A&R uten følgeskriv i DocuLive med ref 2010/034336, tilgangskode = alle og dokumentbeskrivelse slik;

navn på DIF – Evalueringsdiskusjon – åååå-mm-dd (dato for møte).

Eks: Hæren – Evalueringsdiskusjon - 2010-09-13.

Siste frist for registrering i DocuLive settes til 15 desember 2010.

HTV sender avtalen til sin respektive sentrale organisasjon.

Referatene fra evalueringsdiskusjonen(e) på DIF/HTV-nivå danner en del av grunnlaget for erfaringsdiskusjonen på sentralt nivå.

DIF som har (eller etablerer) arbeidsområder lager tilsvarende rutiner/frister for de respektive arbeidsområder. Disse referatene skal ikke sendes de sentrale parter, men partene på DIF-nivå. Ovennevnte DL ref benyttes også for disse avtalene med følgende dokumentbeskrivelse;

navn på DIF/navn på arb.område – Evalueringsdiskusjon – åååå-mm-dd (dato for møte).

Eks: Hæren/HMKG – Evalueringsdiskusjon - 2010-09-13.

Informasjon- og samarbeidsavtale (I/S-avtale)

Se også pkt 4 i dette skriv.

De sentrale parter er enige om at alle I/S-avtaler for DIF skal følge en fast mal, vedlegg A.

Når det gjelder I/S-avtale for arbeidsområde er det partene på DIF-nivå som legger føringer for innholdet. Vedlegg A vil være et utgangspunkt for I/S-avtalen.

§ 4 Inngåelse av tilpasningsavtale

Partenes intensjon er at TA gjelder for Etterretningstjenesten og nødvendige særforhold avtales lokalt.

For egne notater.

For egne notater.

§ 4.2 Arbeidsområder

Den enkelte DIF kan deles inn i arbeidsområder. Hvilke arbeidsområder skal fremgå av lokal I/S-avtale, jf ovennevnte presiseringer til HA/TA § 3.

§ 4.3 Arbeidsdeling mellom AMU og fora for medbestemmelse

Må sees i sammenheng med AML § 7-2 (2) og HA/TA §§ 12, 13 og HA/TA kap 7.

Intensjonen er at de arbeidsmiljømessige konsekvensene ikke skal behandles to steder (AMU og HA-partene). Partene skal fra sak til sak avtale om saken helt eller delvis skal behandles mellom partene. Før behandlingsmåten er avtalt skal saken ikke realitetsbehandles.

Fremgangsmåte:

1. Behandles de arbeidsmiljømessige konsekvensene i sin helhet mellom partene (drøfting/forhandling) skal:
 - FHVO/HVO/VO delta på møtene som er mellom partene (drøftings-/forhandlingsmøte), jf HA/TA § 29
 - FHVO/HVO/VO ha tale- og forslagsrett under behandlingen av de arbeidsmiljømessige konsekvensene, jf HA/TA § 29
 - FHVO/HVO/VO ved behov la seg bistå av bedriftshelsetjenesten og evt TMO, jf HA/TA § 29
 - Rapport utarbeides, jf HA/TA § 27 og aml § 7-2(6)
2. Behandles saken delvis mellom partene (drøfting/forhandling) skal:
 - FHAMU/AMU først behandle saken hva angår de arbeidsmiljømessige konsekvensene. Vedtak fra FHAMU/AMU skal være kjent for partene og tillegges vekt ved drøfting/forhandling.

Om fremgangsmåte 1 velges er det en forutsetning at partene innehar HMS-opplæring tilsvarende kravet til opplæring for medlemmer av AMU,.

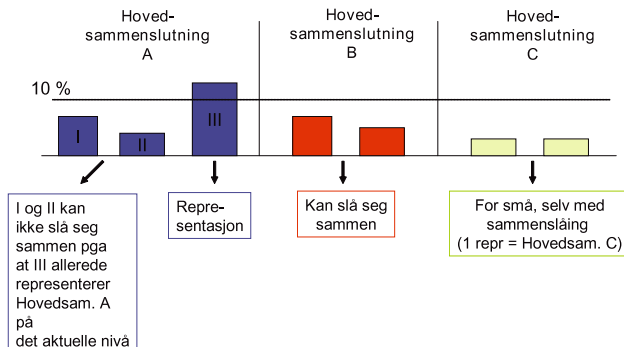
På informasjonsmøter ang saker som går inn under aml § 7-2(2) deltar også FHVO/HVO/VO (jf HA/TA § 11.1).

§ 8.2 Arbeidsgiverpart

Hvem som er arbeidsgiverrepresentant ved DIF/arbeidsområde skal bekjentgjøres skriftlig for organisasjonene, jf HA/TA § 30.3 samt ovennevnte presiseringer til HA/TA § 3. Personer som representerer arbeidsgiver i form av funksjon, er ikke valgbar som tillitsvalgt for en organisasjon på de områder/nivåer vedkommende opptrer som arbeidsgiver-representant, jf HA/TA § 30.3.

§ 9 Arbeidstakerpart

HA/TA § 9.1 gir regler for hvilke organisasjoner som har partsrettigheter. I opplæring i HA/TA benyttes etterfølgende plansje for å synliggjøre hvilken organisasjon/hovedsammenslutning som har partsrettigheter.



HA/TA § 9.3

FSJ har iht HA/TA § 30.3 fristilt et antall stillingshjemler som tillitsvalgte for de sentrale tjenestemannsorganisasjonene. De fristilte hjemlene kan benyttes til følgende tillitsvalgts-funksjoner og roller i forhold til partsnivåene i Forsvaret:

- FRITV (fristilte tillitsvalgte) = representant for de sentrale organisasjonene og møter arbeidsgiver på sentralt nivå, dvs Etatsledelsen
- OMTV (omstillingstillitsvalgt) = representant for de sentrale organisasjonene og møter arbeidsgiver på sentralt nivå, dvs Etatsledelsen
- HTV (hovedtillitsvalgt) = representant for organisasjonens medlemmer på en DIF og møter arbeidsgiver på DIF nivå.

For egne notater.

For egne notater.

§ 11 Informasjon

Når det gjelder informasjon knyttet til kjøp av konsulenttjenester, innleie av arbeidskraft og bruk av pensjonister på pensjonistvilkår gjøres det oppmerksom på følgende henvisninger/dokumenter:

- konsulenttjenester: Bestemmelser for anskaffelse av konsulenttjenester i FMO
<http://fobid.mil.no/ar/action/view/Bestemmelser%20for%20anskaffelser%20av%20konsulenttjenester%20i%20FMO>
- innleie av arbeidskraft: Tjml §§ 3A og 3B (innenfor VO/F-områder aml §§ 14-12, 14-13 og 14-14)
- bruk av pensjonister: DL ref: 200602914-001

§ 12 Drøfting

§ 12.1.a Budsjettforslag og § 12.1.d Virksomhetsplan

Tilpasningsavtalen synliggjør prosedyre for medvirkningen på lokalt og sentralt nivå ifm arbeidet med budsjettforslag og virksomhetsplan. På lokalt nivå skal I/S-avtalen inneholde hvordan den lokale medvirkningsprosessen skal ivaretas/praktiseres.

I utarbeidelse av virksomhetsplan på den enkelte DIF, bes de lokale parter om å ta hensyn til TA § 33.

I arbeidet med budsjettforslag og virksomhetsplan vil partene komme i kontakt med diverse begreper. I TA § 40 vil man finne definisjon på *FSJs virksomhetsplan og styringsdialog*. I tillegg vil man støte på etterfølgende begreper, som har følgende definisjon:

Styringsdialog 1:

Styringsdialog 1 er en oppdrags- og ressursdialog som gjennomføres på våren i året forut for virksomhetsåret som har til hensikt å klargjøre ambisjonsnivå og fortolkning av oppdrag gitt i plangrunnlaget fra FD, samt konsekvenser av tildelt ramme. Denne dialogen danner grunnlaget for FSJ budsjettforslag.

Styringsdialog 2:

Styringsdialog 2 er en sjef-til-sjef dialog som gjennomføres på

høsten i året forut for virksomhetsåret som har til hensikt å sikre en felles forståelse og bekreftelse av oppdrag, ambisjoner og rammer slik de vil fremgå av FSJs virksomhetsplan.

Vertikal styring:

Vertikal styring er den styringen som følger den hierarkiske kommandolinjen fra overordnet til underordnet. Oppdrag med mål og resultatkrav gis fra overordnet til underordnet og underordnet rapporterer om mål og resultatoppnåelse tilbake til sin overordnede.

Virksomhetsstyring:

En generell betegnelse for all styring av underliggende virksomhet.

Økonomistyring:

Den virksomhetsmessige kontrollen som alle enheter er pålagt for å sikre at:

1. Statlige midler brukes og at inntekter oppstår i samsvar med stortingets vedtak og forutsetninger
2. Fastsatte mål og resultatkrav oppnås
3. Statlige midler brukes effektivt
4. Statens materielle verdier forvaltes på en forsvarlig måte

§ 12.1.h og § 18.2

I tvistesaker knyttet til oppsett av arbeidsplan er det enighet mellom de sentrale parter at dersom partene tar med representanter fra lavere nivå må den respektive part selv bekoste dette.

§ 12.2

De sentrale parter er enige om at de pkt som er listet opp i TA er forhold som har betydning for de tilsattes arbeidssituasjon og skal drøftes mellom partene. Opplistingen i TA er ikke uttømmende og skal ikke virke begrensende.

§ 12 Drøfting og § 13 Forhandling

Omorganiseringer/omlegginger

Vedlegg 2 gir utdypende retningslinjer for utøvelse av medbestemmelse knyttet til omorganisering og endringer i Forsvarets stillingsramme.

Til vedlegg 2 angående kartlegging av eksisterende arbeids-

For egne notater.

For egne notater.

miljøfaktorer/tiltaksplan/risikovurdering er de sentrale parter enig om følgende:

Kartlegging av eksisterende arbeidsmiljøfaktorer

Lokal kartlegging

For å kunne vurdere konsekvenser av en omstilling, må det gjennomføres kartlegginger av eksisterende arbeidsmiljøfaktorer.

Dette gjøres iht. HA/TA § 4.3 og *Bestemmelser for kvalitets-sikring av Helse, miljø og sikkerhetsarbeidet ved planlegging, gjennomføring og oppfølging av omstillingsprosesser i Forsvaret med veiledning.*

Partene er enig om at referat fra behandling av disse kartleggingene skrives iht. *vedtak i FHAMU 5/2009, sak 41/09.* Denne mal for referat, Undervedlegg A til Vedlegg 2, skal benyttes for å vurdere arbeidsmiljømessige konsekvenser før, under og etter omstillinger, for å sikre at medvirkning blir ivaretatt og arbeidsmiljømessige konsekvenser blir synliggjort i den videre behandling.

Med bakgrunn i eksisterende arbeidsmiljøforhold/kartlegginger sammenholdt med planlagte tiltak, skal det vurderes risiko. Med risiko menes muligheten for at noe uønsket skal skje og hvilke følger dette kan få for et definert antall ansatte. Avvik (brudd på krav fastsatt i eller i medhold av regelverket) er et eksempel på uønsket hendelse.

Sentral kartlegging og risikovurdering

Sentrale vurderinger vil i hovedsak måtte baseres på lokale tilbakemeldinger i form av AMU-referat.

§ 12.1.h og § 18.2

Dersom det oppstår uenighet i drøftinger av arbeidsplan skal saken til behandling på neste nivå. Ved uenighet på DIF-nivå skal saken sendes til FPT/P/A&R for sentral behandling før avgjørelse fattes.

§ 12.2.c og § 18.1

Dersom det oppstår uenighet i drøftinger av kunngjøringstekster (sivile stillinger) skal saken til behandling på neste nivå. Ved uenighet på DIF-nivå skal saken sendes til FPT/P/A&R for sentral behandling før avgjørelse fattes.

Vedlegg 1A Driftsenheter i FMO

Vedlegg 1A er et administrativt vedlegg og kan endres i perioden.

Vedlegg 1B Hovedsammenslutninger med tilhørende primærorganisasjoner i FMO

Vedlegg 1B er et administrativt vedlegg og kan endres i perioden.

Vedlegg 2 Retningslinjer for medbestemmelse ved omorganiseringer/omlegginger og endringer i Forsvarets stillingsramme

Vedlegg 3 Saksgang i byggeprosjekt

Det er foretatt en teknisk revisjon.

Vedlegg 4 Prosjektarbeid og utvalgsarbeid

Vedlegg 5 Bestemmelser for organisering av arbeidsmiljøutvalg og verneombud

Vedlegg 5 er et administrativt vedlegg og kan endres i perioden.

7. OPPLÆRING

Sjefer på alle nivå plikter å sikre at forvaltere av avtaleverket, spesielt ledere og senior personellforvaltere, har kompetanse på HA/TA.

Den samme plikten gjelder også for de tillitsvalgte på alle nivå. FPT utfører opplæring i HA/TA for ledere og senior personellforvaltere som forvalter HA/TA, jf sertifiseringshuset: http://intranett.mil.no/felles/forvaltning/start/Om_P_s/sertifiseringshuset/

8, NYTTIGE

TILLEGGSDOKUMENTER:

- Arbeidsmiljøloven m/forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg
- Direktiv om delegering av stillingsfullmakt og om myndighet til å foreta endringer i stillingsrammer
- Bestemmelser for kvalitetssikring av Helse, miljø og sikkerhetsarbeidet ved planlegging, gjennomføring og

For egne notater.

For egne notater.

oppfølging av omstillingsprosesser i Forsvaret med veiledning

- Retningslinjer for utarbeidelse av stillingsbeskrivelser
- Bestemmelser for anskaffelse av konsulenttjenester i FMO
- FPH del A – Personalpolitikk, herunder;
 - Rekrutteringspolitikk
 - Kompetansepolitikk
 - Karrierepolitikk
 - Likestillingspolitikk
 - Familiepolitikk
 - Politikk for utvelgelse og utvikling av ledere
 - Politikk for HMS
- Pensjonister på pensjonistvilkår: DL ref: 200602914-001.
- Plattform for ledelse i staten, FAD:2009

9. KONKLUSJON

Med bakgrunn i dette iverksettingsskriv og vedlagte HA/TA pålegges alle sjefer å iverksette ny HA/TA og å innrette seg i samsvar med ovenstående.

Det er videre særdeles viktig at DIF benytter den DocuLive referansene og beskrivelse som dette iverksettingsskriv skisserer på I/S-avtaler og referat fra erfaringsdiskusjoner i denne HA/TA-perioden.

FPT har ansvaret for overordnet forvaltningen av HA/TA i Forsvaret og spørsmål kan rettes til FPT/P/Arbeidsvilkår og Regelverk.

INFORMASJONS- OG SAMARBEIDSAVTALE VED

DIF

Denne avtale er inngått mellom xxx og de lokale tjenestemannsorganisasjonene, BFO, NOF, Akademikerne v/KOL, NTL Forsvaret, Pefo og Unio.

Avtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen i staten med tilpasningsavtale for Forsvaret (HA/TA) § 3.

Parter:

Ved xxx er partenes representanter følgende pr dato:

Arbeidsgiver: funksjon/stilling

HTV/BFO:

Vara HTV/BFO:

HTV/NOF:

Vara HTV/NOF:

HTV/Akademikerne v/KOL:

Vara HTV/Akademikerne v/KOL:

HTV/NTL:

Vara HTV/ NTL:

HTV/Pefo:

Vara HTV/ Pefo:

HTV/Unio:

Vara HTV/Unio:

Andre aktuelle deltakere i HA/TA-saker:

HVO:

Vara HVO:

Fellesforbundets tillitsvalgt:

(gjelder kun for de DIF-er som har overenskomstlønnete hjemler)

For egne notater.

For egne notater.

Partsrettigheter:

Følgende organisasjoner har partsrettigheter etter § 9.1.a

-
-

Følgende organisasjoner har partsrettigheter etter § 9.1.b

-
-

Følgende organisasjoner har partsrettigheter etter § 9.1.c

Arbeidsområder:

Det er avtalt at det etableres x antall Arbeidsområder i DIF.

Disse er følgende, med tilhørende arbeidsgiverpart:

- navn på arbeidsområder - funksjon/stilling

-
-

Samarbeidsformer:

Her avtales det hvordan samarbeidet i praksis skal skje mellom DIF og HTV.

De sentrale parter anbefaler at de lokale parter tilstreber å komme frem til noen faste prosedyrer. Som eksempel nevnes;

- Faste HA/TA-møter
- Fastsetting av tidspunkt for årlige erfaringsdiskusjoner
- Hvordan skal innkalling meddeles - prosedyre
- Hvordan skal informasjon av ulike saker til tillitsvalgte skje – prosedyre
- Hvordan skal medvirkningsprosessen ivaretas/praktiseres i forbindelse med saker som f eks budsjettforslag/virksomhetsplan/prosjektarbeid/etc
- Rutiner for godkjenning av referat

Varighet:

Denne avtale trer i kraft xx xxx xxxx og gjelder til og med 31 desember 2012. Avtalen følger varigheten for HA/TA.

Partene er enige om at konklusjoner fra de årlige erfaringsdiskusjonene vil kunne danne grunnlag for en revidering av denne avtale innen xxxxxxxx.

Sted, dato

Underskrives av partene ved DIF.

Avtalen kan også inngås med Fellesforbundet.

HJELPEVERKTØY TIL MAL FOR I/S-AVTALE

For egne notater.

Informasjons- og samarbeidsavtaler

Ifm forhandlinger om ny tilpasningsavtale, behandlet også partene rammeverket (MAL) for en informasjons- og samarbeidsavtale (I/S-avtale) ved DIF. Intensjonen er at tilsvarende avtaler skal utarbeides ved det enkelte arbeidsområde basert på hvilke fullmakter de har.

Dette HJELPEVERKTØYET, dekker de fleste behov ved den enkelte DIF/arbeidsområde, men det er hevet over tvil at behovet vil variere ifh størrelsen på enheten og hvilket ambisjonsnivå partene legger opp til. Det er opp til partene å komme frem til en god I/S-avtale, som partene er bekvemme med og som ivaretar formålet og intensjonen i HA/TA.

Nedenforstående gir bare eksempler på hva en I/S-avtale bør inneholde og er kun ment som et hjelpeverktøy for partene, ved både DIF og arbeidsområde.

Parter og partsrettigheter

Dette punktet skal beskrive hvem som er parter ved aktuell DIF. Partene sentralt har avtalt hvem som er parter iht HA/TA § 9, dette fremgår av protokollen. Det som er utfordringen er at mange DIF/arbeidsområder inkluderer flere organisasjoner enn de som har partsrettigheter iht HA/TA § 9.

Arbeidsområder

HA/TA § 4 sier noe om etablering av arbeidsområder. I prinsippet skal det etableres arbeidsområder på de nivåer i Forsvaret medbestemmelse skal utøves i samsvar med HA. Forsvarssjefens direktiv for delegering av myndighet (Delegasjonsdirektivet) gir informasjon om hvilket ansvar og delegert myndighet en DIF har og hva som kan delegeres videre. Den enkelte DIF-sjefs delegeringsdirektiv for sin DIF, gir retningslinjer internt i DIFen. Det skal fremgå i avtalen hvilke arbeidsområder som er avtalt innenfor den enkelte DIF.

Samarbeidsformer

I det formularet som er vedlagt iverksettningsskrivet er det listet opp en del eksempler. Nedenforstående tar for seg de fleste forhold som bør inn i en slik avtale, med forslag til tekst i I/S-avtalen. De avdelinger som har overenskomstlønnet personell ved avdelingen, må ta hensyn til dette nedenfor.

Vårt håp, er at alle DIFer i Forsvaret, inngår en mest mulig lik I/S-avtale, basert på MAL-en. På denne måten kan vi utvikle samarbeidet i fellesskap, basert på erfaringer fra år til år. Vi vil gjøre feil, men de skal vi lære av og bidra til å gjøre oss bedre som parter i arbeidslivet. Det viktigste er at vi i fellesskap, på alle nivå i Forsvaret, utvikler et samarbeid som bidrar til at FSJen når sine mål, innenfor de rammer han har, og at vi alle ivaretar de ansatte innenfor det lov- og avtaleverk som gjelder. Uavhengig av I/S-avtaler vil alltid overordnede avtaler ha forrang foran lokale avtaler.

Følgende kan inngå i en I/S-avtale (listen er ikke uttømmende):

- Det avholdes minst ett årlig erfaringsdiskusjonsmøte. Møte avholdes innen utgangen av november, arbeidsgiver er ansvarlig for innkalling og skal føre referat fra møte. DIF-sjef forutsettes å delta på møte. Dersom man ønsker flere møter i året, skal dette fremgå av I/S-avtalen.
- Det skal avholdes rutinemessige møter mellom tillitsvalgte (TV) og arbeidsgiver (AG) året igjennom. Tidspunkter skal fastsettes i avtalen.
- Tillitsmannsarbeid skal likestilles som tjeneste
- De tillitsvalgte kan avholde års- og medlemsmøter i arbeidstiden, etter avtale med AG, i hvert enkelt tilfelle.
- Partene er enige om at det skal avholdes faste (datobestemte) rutinemessige HA/TA møter f eks 1-2 ganger pr måned. Eks: torsdager i tiden kl xx-xx i uke 2 og 4 hver måned. Utover ovenstående kan arbeidsgiver kalle inn til ekstra møter, når dette ansees nødvendig. Møtene kan f eks inneholde:
 - o Informasjon om overordnede direktiver, bestemmelser og pålegg fra høyere nivå som innvirker på egen DIF
 - o Informasjon om Forsvarsbudsjett og eventuelle konsekvenser dette har for DIFen.

- o Rettelser og tillegg til virksomhetsplan drøftes før iverksettelse
- o Planer om interne utredninger og forslag om intern organisasjonsutvikling (OU).
- o Oversikt over den økonomiske situasjon, herunder om tiltak må iverksettes for å unngå budsjettoverskridelser/omdisponering av vedtatt budsjett. Om-disponeringer av vedtatt budsjett skal drøftes.
- o Bemanningsplan, herunder evt innleie av eksterne arbeidstakere
- o Rene drøftings- og forhandlingssaker.
- Møteinnkalling skjer til de tillitsvalgte og deres vararepresentanter som er oppgitt iht opplisting under parter i denne avtalen. Saksdokumenter til møter skal sendes ut elektronisk minimum 7 dagers før møtestart, 14 dagers frist skal tilstrebes.
- Referat etter møter, skal ikke underskrives, men partene gis en uke til å foreslå endringer/akseptere referat. Etter en uke ansees referatet for godkjent. Protokoll underskrives i møte. Kopi av referater og evt protokoll sendes de avdelinger som blir berørt av behandlingen.
- Krav om møter fra organisasjonenes side, relatert til HA/TA § 12.2 skal behandles etter de samme prinsipper som når arbeidsgiver kaller inn til møte.
- De tillitsvalgte skal involveres i avdelingens arbeid med budsjettinnspill og utvikling av avdelingens virksomhetsplan på samme tidspunkt som AG blir involvert. Med budsjett forstås:
 - o Avdelingens innspill til Forsvarsbudsjettet
 - o Driftsbudsjett og vedlikeholdsbudsjett
- Ved drøfting av avdelingens virksomhetsplan skal normalt tidspunkt og varighet for tillitsmannsarbeidet inngå (ved utarbeidelse av et årshjul eller ved å bruke I/S-avtalen vil dette synliggjøre ressursbruk for TV).
- I alle OU-tiltak (pålegg fra høyere nivå eller egengenererte) legger partene til grunn at dreiebok skal følges.
- Det skal utarbeides en egen informasjonsplan/avtale som benyttes ved omstillinger eller vesentlig endring i arbeidsmetoder og prosess.
- Prosjektarbeid og utviklingsarbeid er gjenstand for medbestemmelse iht HA/TA. Medvirkning avtales når TV gis informasjon om prosjekt-/utvalgsarbeid.

For egne notater.

For egne notater.

- Endringer i arealdisponeringsplan skal forhandles/drøftes avhengig av hva som behandles.
- Det skal fremgå i denne avtale hvilke tillitsvalgte som skal underskrive arbeidsplaner for aktuelt fagområde, f eks tropp, kjøkken, lager, verksted. Tvistesaker behandles i samsvar med HA/TA § 18.
- Partene er enige om at innholdet i denne avtale skal bekjentgjøres for de ansatte.
- Det pålegger begge parter å bidra til at avtalen overholdes og derved bidra til et best mulig samarbeid.
- Osv, osv.

Varighet

Her føres inn datoen for når partene ble enige om en I/S-avtale, samt avtalens varighet (max 31 des 2012). Det bør også anføres at avtalen kan endres gitt enighet, basert på erfaringsmøter.

Sted, dato

Underskrift av partene.

Avtalen kan også inngås med Fellesforbundet.

ANDRE AVTALER SOM BØR/SKAL INNGÅS VED AVDELINGEN

I tillegg skal partene lokalt, inngå egne avtaler for mange forskjellige forhold på arbeidsplassen. Disse avtalene er ikke en del av I/S-avtalen, som eksempler på slike avtaler nevnes:

- I spesielle situasjoner (omstillingsprosjekter/utredninger/ arbeidsgrupper mv) kan partene avtale at den tillitsvalgte får avsatt en bestemt tid for løsning av de oppgaver han har som tillitsvalgt. Dette avtales i hvert enkelt tilfelle. I prinsipp skal ikke den tillitsvalgte tape økonomisk på verv som tillitsvalgt og det tilligger arbeidsgiver å planlegge møteaktivitet, prosjekter mv som tar hensyn dette. Det bør inngås egen avtale om dette i hvert enkelt tilfelle.
- Avtale om at den tillitsvalgte kan bruke kontorteknisk materiell, kopiering, datamaskin og telefon.
- Partene er videre enige om at endringer i overordnede avtaler som innvirker på avdelingens arbeidstidsavtale, skal forhandles inn uten unødig opphold, selv om normalfristen

er 3 måneder. Ansvar for oppfølging og iverksetting av endringer tilligger arbeidsgiver.

- Partene skal forhandle om hva som regnes som tilfredsstillende kvarter ved avdelingen. Enigheten nedtegnes i en egen protokoll.
- Partene kan drøfte retningslinjer for permisjonsbestemmelser innen egen DIF i samsvar med Hovedtariffavtalen. Slike bestemmelser er underlagt arbeidsgivers styringsrett.
- Samarbeidsavtalen gjelder også forhold knyttet til hovedtariffavtalen. Partene bør avklare, i samarbeidsavtalen, hvordan punktene i avtalen skal behandles innenfor egen DIF, med utgangspunkt i de fullmakter DIF-sjefen har.
- Partene bør videre utarbeide egne retningslinjer for oppmerksomhet og gaver ved aktuell DIF.
- Osv, osv

For egne notater.

For egne notater.

SKRIV NED MOMENTER FOR EVALUERING AV LOKAL INFORMASJONS- OG SAMARBEIDSAVTALE

PROTOKOLL

År 2010, i tiden 25 mai 2009 – 10 september, ble det avholdt en rekke forhandlingsmøter mellom Forsvaret og tjenestemannsorganisasjonene i sak:

Tilpasningsavtale for Forsvaret til Hovedavtalen i staten

Tilstede på ett eller flere møter:

Forsvarsstaben:

Helge Bjørge
Marit Evenstad
Stein Lilaas
Rigmor Christensen
Hilde M Kvile

Befalets fellesorganisasjon:

Ragnar Dahl
Rune Rudberg
Tom Skyrud
Jens B Jahren

Norges offisersforbund:

David R Coyle
Egil André Aas

Akademikerne v/KOL:

Knut Bremerthun
Yngvar Tov Herbjørnsønn

NTL Forsvaret:

Dag Agledal
Merete Fagerbekk
Hilde K Riseng

Personellforbundet:

Inger Løwen
Eirik Gullord

Unio v/Forskerforbundet:

Kjetil Mørk

Møtene ble ledet av Helge Bjørge.

Det ble under forhandlingsprosessen utvekslet en rekke krav og tilbud før partene kom til enighet om vedlagte Tilpasningsavtale for Forsvaret (TA) til Hovedavtalen i staten (HA) 2009-2012. Vedlegget inneholder HA m/TA.

I tillegg kom partene frem til følgende:

§ 36.1 Lønn

Partene er enig om at eksisterende TA til § 36 videreføres. Så snart resultatet av forhandlingene om ATF foreligger, skal teksten til TA § 36 tas opp til ny vurdering og

eventuelle forhandlinger, dersom partene er enig om at det er foretatt endringer som krever dette.

§ 38 Tillitsvalgt og § 39 Arbeidsgiver

Før partene tar § 38 og/eller § 39 i bruk skal saken behandles sentralt mellom partene.

Tilpasningsavtalen gjøres gjeldende med virkning fra i dag.

Oslo, 10. september 2010

For Forsvarsstaben:

For Befalets fellesorganisasjon:

For Norges offiserforbund:

For Akademikere v/KOL:

For NTL Forsvaret:

For Personellforbundet:

For Unio v/Forskerforbundet:

Protokolltilførsler fra tjenestemannsorganisasjonene

§ 19 Formål – personalpolitikk

Organisasjonene beklager at Forsvarssjefen ikke ser seg tjent med at det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal foreslå innspill til en livsfaseorientert personalpolitikk som bl.a. ivaretar seniorperspektivet.

§ 32 Vervet som tillitsvalgt

Organisasjonene ber Forsvarssjefen medvirke til at det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på mulige tiltak som kan iverksettes for å motivere de ansatte til å påta seg tillitsverv.

For Befalets fellesorganisasjon:

For Norges offiserforbund:

For Akademikere v/KOL:

For NTL Forsvaret:

For Personellforbundet:

For Unio v/Forskerforbundet:

HOVEDAVTALEN FOR ARBEIDSTAKERE I STATEN MED TILPASNINGSAVTALE FOR FORSVARET

For egne notater.

1. februar 2009 – 31. desember 2012

Arbeidsgiverpart i avtalen er ” det departement som statens lønnsaker hører under”, for tiden Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD). I avtalen omtales FAD 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.

§ 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

For egne notater.

brukervennlig tjenesteyting med et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatopptåelse 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, 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. Ledelse

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.

Arbeidsgiver 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 kvalite-

For egne notater.

For egne notater.

ten 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

Hensynet 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 tilpavningsavtalen 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.

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.

Tilpasningsavtale:

Hovedavtalen i staten med tilpasningsavtale for Forsvaret (HA/TA) gjelder ikke for personell som tjenestegjør ved avdelinger i internasjonal tjeneste. Partene er likevel enige om at medbestemmelse/samarbeid så langt mulig bør praktiseres etter intensjonene i HA/TA ved avdelinger som er i internasjonal tjeneste. Retningslinjer for slik medbestemmelse bør utarbeides.

Avtalen omfatter Forsvarets personell med unntak av:

- overenskomstlønte arbeidstakere
- mannskaper inne til førstegangstjeneste
- Frivillig førstegangstjeneste
- pliktig og frivillig tjeneste etter HV loven
- elever under "grunnutdanning for befal", som ikke omfattes av Tjenestemannsloven
- personell som iht Vernepliktsloven innkalles til øvinger eller annen midlertidig tjeneste når varigheten av den samlede tjeneste er kortere enn 6 måneder
- utskrevet befal under førstegangstjeneste
- personer som utfører ekstraarbeid/ekstraverv i Forsvaret
- innleid personell.

HA Del 1 vil ikke omfatte:

- operativ ledelse, planlegging og utøvelse for krigs- og beredskapssituasjoner
- øvingsvirksomhet, jfr kgl res 17. juni 1977 B II nr 3 og 1. oktober 1982

Informasjon om de forhold som er unntatt skal gis på det nivå hvor personellet er berørt, jfr HA § 11.

Ved erklæring om forberedende eller høyere beredskap og angrep, jfr Beredskapssystem for Forsvaret (BFF), Kgl. res av 10 juni 1949 og Beredskapsloven av 15 desember 1950, §§ 1 og 3, settes HA/TA ut av kraft. Oppstår det uenighet mellom partene om en beslutning går inn under dette punkt, skal saken først søkes løst ved drøftinger i FST.

Når det i TA er uttalt at avtalen ikke gjelder ved operativ virksomhet, beredskapssituasjoner og øvinger, gjelder

For egne notater.

dette i første rekke forhandlinger om organisering/disponering av personell, anskaffelse av materiell mv. Drøftingsrett hva angår oppsett av tjenestelister, jf bestemmelser gitt i ATM/ATS og informasjonsplikten, opprettholdes som for øvrig tjeneste, unntatt i beredskapssituasjoner.

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.

Tilpasningsavtale:

Personalpolitikk ved omstillingsprosesser. Veiledning og retningslinjer.

http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/Tema/andre/omstilling_i_staten.html?id=961

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 uttalen skal følge saken lenger enn til fagdepartementet.

Tilpasningsavtale:

Dersom Forsvarssjefen som etatssjef skal utrede struktur- endringer eller tiltak som kan få vesentlig innvirkning på arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal tjenestemannsorganisasjonene involveres og medvirkning avklares.

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 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, på ordinær måte, behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen.

Tilpasningsavtale:

Jf vedlegg 4.

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

For egne notater.

For egne notater.

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.

Tilpasningsavtale:

Ansvarlig sjef og tillitsvalgte plikter å kjenne denne avtale og innrette seg i samsvar med denne.

Partene lokalt skal i henhold til denne avtalen bli enige om hvordan medbestemmelsen best kan ivaretas ved den enkelte DIF. Dette utformes i en informasjons- og samarbeidsavtale.

Årlige evalueringsmøte(r) angående praktisering av HA/TA gjennomføres ved den enkelte DIF/arbeidsområde. Referat fra møte(ne) ved DIF sendes FPT og de sentrale tjenestemannsorganisasjonene og danner en del av grunnlaget for den sentrale erfaringsdiskusjonen.

§ 4 Inngåelse av tilpasningsavtalen

1. Innenfor rammen av avtalens Del 1 skal det i virksomheten sluttes en tilpasningsavtale om medbestemmelse mellom partene. Dersom partene er enige om det, kan det avtales andre samarbeidsformer enn de som er beskrevet i denne avtale. Tilpasningsavtaler må ligge innenfor Hovedavtalens virkeområde og rammene fastsatt i § 2 nr 3 og § 13.

Tilpasningsavtale:

TA gjelder også for Etterretningstjenesten, men nødvendige særforhold avtales lokalt.

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.

Merknad:

I statsetater hvor den enkelte institusjon i visse sammenhenger regnes som én virksomhet, men som har styre felles med andre institusjoner, avtales det mellom vedkommende departement og organisasjonene hvordan Hovedavtalens bruk av betegnelsen "virksomhet" skal tilpasses denne styringsstrukturen.

Tilpasningsavtale:

Virksomhet i denne HA/TA er Forsvaret, Driftsenheter i Forsvaret (DIF) er listet i vedlegg 1A. Den enkelte DIF kan deles inn i arbeidsområder når en av partene krever det. Antall arbeidsområder avgjøres i forhandlinger.

3. Tilpasningsavtalen skal videre klarlegge arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalget, jf arbeidsmiljølovens § 7-2 (2), og de fora for medbestemmelse som etableres i henhold til tilpasningsavtalen.

Tilpasningsavtale:

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 HA/TA i stedet for i arbeidsmiljøutvalget.

Saker som gir arbeidsmiljømessige konsekvenser skal normalt behandles i FHAMU/AMU – før HA/TA-behandling iht §§ 12 og 13.

Ved saker som faller inn under AML 7-2(2) c), d) og f) skal behandlingsmåten vedrørende de arbeidsmiljømessige konsekvensene avtales mellom partene iht Kg.res. av 6. juni 1980. FHVO/HVO skal delta i møtene i samsvar med HA/TA § 29.

Før spørsmålet om behandlingsmåten er avtalt skal saken ikke realitetsbehandles.

For egne notater.

For egne notater.

Avtaler partene at FHAMU/AMU skal behandle saken skal vedtak i FHAMU/AMU være kjent for partene og tillegges vekt ved drøftinger/forhandlinger.

4. Tilpasningsavtalen skal som et minimum inneholde:

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

§ 5 Tvist ved inngåelse av tilpasningsavtalen (Interessetvist)

1. Blir ikke partene enige om tilpasningsavtalens innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om av en nemnd eller av fagdepartementet, hvis partene er enige om det. I slike tilfeller gjelder ikke reglene om megling i § 17.
2. Nemnda skal ha en nøytral leder. Blir ikke partene enige om

hvem som skal være leder, oppnevnes vedkommende av Arbeidsrettens formann.

3. Hovedsammenslutningene som har medlemmer i virksomheten, oppnevner hver en representant i nemnda.
4. Arbeidsgiver i virksomheten oppnevner på vegne av staten like mange representanter som organisasjonene tilsammen.
5. Saken kan ikke bringes inn for partssammensatt nemnd hvis virksomheten er et departement, eller hvis et departement er en del av virksomheten.

§ 6 Tvist om forståelse av tilpasningsavtalen (Rettstvist)

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

Tilpasningsavtale:

Tvist vedrørende forståelse av TA skal søkes løst i forhandlinger mellom avtalepartene før saken eventuelt tvisteløses.

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.

For egne notater.

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.
2. Forhandlingssaker må foregå på det arbeidsgivernivå som har myndighet til å slutte avtale om de saker som er til behandling.

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.

Tilpasningsavtale:

Når en DIF er gitt koordinerende myndighet til å behandle og avgjøre saker som berører flere DIF'er, skal saken først være drøftet ved den enkelte DIF.

DIF som er lands-/landsdelsomfattende skal sørge for at saken først er behandlet ved berørt(e) arbeidsområde(r).

Når kollegiale styringsorgan velger å delegerer fullmakten til å drøfte og/eller forhandle, skal organisasjonene informeres.

§ 9 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet er:
 - de organisasjoner som organiserer minst 10% av de tilsatte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde som er berørt av saken.
 - primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning har adgang til å slå sammen medlemstallet for å oppnå minst 10%.
 - hver av hovedsammenslutningene 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 Hovedtariffavtalen 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 til HA §§ 8 og 9 – Partsnivåer i Forsvaret

Etatsledelsen	↔	Sentrale organisasjoner *)
DIF	↔	HTV
Arbeidsområde	↔	ATV

*) inkl sentralt fristilt tillitsvalgte FRITV/OMTV, med unntak av sentralt fristilt HTV

For egne notater.

For egne notater.

Når det er ønskelig med bistand av representanter fra høyere og/eller sentralt nivå, skal både tillitsvalgte og administrasjonen på begge nivå varsles.

KAPITTEL 4

Former for medbestemmelse

§ 10 Former og områder for medbestemmelse

Det vises til § 4.

§ 11 Informasjon

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

Arbeidsgiver plikter videre raskt å gi de tillitsvalgte informasjon når det er truffet beslutninger som nevnt i § 2 nr 3, når disse får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon.

Tilpasningsavtale:

Informasjon om saker som går inn under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) skal også gis til FHVO/HVO/VO.

I tillegg skal de tillitsvalgte ha informasjon om:

a) virksomhetens regnskap og økonomi

Tilpasningsavtale:

Informasjon om utarbeidelse av virksomhetsplaner og budsjett gis så snart arbeidet tar til og skal skje på det nivå som virksomhetsplanen er ment å dekke.

b) vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de tilsatte

Tilpasningsavtale:

Informasjonen skal omfatte økonomiske disposisjoner som har/kan få innvirkning på de tilsattes arbeidssituasjon, og som kan gi organisasjons- og eller personellmessige konsekvenser.

c) hvem som tilsettes og hvem som slutter.

Tilpasningsavtale:

Om ikke annet er avtalt skal organisasjonene på berørt nivå informeres om:

- kjøp av konsulenttenester
- innleie av arbeidskraft
- bruk av pensjonister på pensjonistvilkår.

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.

Tilpasningsavtale:

Informasjon gis på de nivå hvor saken utredes/behandles og på det nivå hvor personellet er berørt.

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

Tilpasningsavtale:

Jf HA/TA § 31.9

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

For egne notater.

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.

Tilpasningsavtale:

Jf vedlegg 2.

6. Organisasjonene ved de tillitsvalgte plikter å gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles i organisasjonene og som det er av betydning for arbeidsgiver å få informasjon om.

§ 12 Drøftinger

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

a. budsjettforslag

Merknad til a:

De lokale parter skal ved nytt budsjettårs begynnelse avklare hvordan medbestemmelsesretten skal ivaretas i perioden. Dette kan for eksempel gjøres ved å sette opp en møtekalender som er i samsvar med virksomhetens budsjett rutiner. Når fagdepartementet inngår som en del av virksomheten, vil bare budsjettforslag fra de enkelte driftsenheter være drøftingsgjenstand i departementet.

Tilpasningsavtale:

Medvirkning i arbeidet med budsjettforslag (prosedyre):

1) Sentralt

De sentrale organisasjonene kalles inn til en drøftingsuttalelse på direkte personellrelaterte punkter i forbindelse med utarbeiding av FSJs budsjettforslag til FD. Uttalelsen fra organisasjonene skal legges ved i fremsendingen til FD. Organisasjonene gis ikke mulighet til å redrøfte FSJs anbefaling, men informeres om FSJs endelige forslag i etterkant av fremsendingen til FD. Innkallings- og dokumentasjonsfrister gjelder ikke for denne drøftingen.

2) På lokalt nivå avklares det hvordan medvirkningsprosessen ivaretas forut for DIF-sjefens styringsdialog med høyere myndighet, jf HA/TA § 3.

3) Sentral behandling

Drøfting av virksomhetens drifts- og vedlikeholdsbudsjett skjer i forbindelse med drøfting av Forsvarssjefens virksomhetsplan.

Endringer på inneværende års budsjett drøftes med organisasjonene ifm virksomhetsplanen, jf § 12.1.d

4) Lokal behandling

De lokale endringene som foretas i drifts- og vedlikeholdsbudsjett drøftes.

Endringer på inneværende års budsjett drøftes med organisasjonene ifm virksomhetsplanen, jf § 12.1.d

For egne notater.

b. omgjøring av en ikke besatt stilling

Tilpasningsavtale:

Jfr vedlegg 2.

c. byggeprosjekter

Tilpasningsavtale:

Jf vedlegg 3.

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

Tilpasningsavtale:

Medvirkning i arbeidet med virksomhetens planer (prosedyre):

1) Sentral behandling:

For egne notater.

Drøfting av Forsvarssjefens virksomhetsplan.

Endringer i Forsvarssjefens virksomhetsplan informeres/ drøftes på sentralt nivå.

2) Lokal behandling:

På lokalt nivå avklares det hvordan medvirkningsprosessen ivaretas for å gjennomføre de planene som fremgår av Forsvarssjefens virksomhetsplan og de pålegg som gis fra høyere myndighet.

e. (utgår)

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

Tilpasningsavtale:

Når det gjelder innkjøp av ny type produkt/utstyr eller det er fremsatt begrunnet ønske om utskifting, skal rammeavtaler for slike anskaffelser drøftes på sentralt nivå.

Anskaffelser av strids – og våpenutstyr, herunder feltkjørtøyer, omfattes ikke av denne drøftingsretten.

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.

Tilpasningsavtale:

Jf HA/TA § 22.

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

Tilpasningsavtale:

Arbeidsplan/tjenestepan (tjenestelister, vaktplan, hjem-

mevakt, turnuslister o.l) skal drøftes med de tillitsvalgte på det nivå arbeidsplanen skal gjelde, jfr AML, HTA/F, ATM og ATS.

Vedrørende tvist vises til HA/TA § 18.2

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

Tilpasningsavtale:

Jf HA/TA § 4.3

j. omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter.

Tilpasningsavtale:

Jf HA/TA § 12.1.a

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 den enkelte DIF/arbeidsområde drøftes følgende:

Interne beordringer eller omdisponering av personell
Stillingsbeskrivelser og stillingsinstrukser *)

Ved utlysning av stilling skal kunngjøringsteksten drøftes. Spesifisering av utdanning, tilleggsutdanning, tjenesteerfaring o l utformes etter drøfting med de lokale tillitsvalgte. Ved lokal uenighet avgjøres saken av FPT etter drøfting med de sentrale tjenestemannsorganisasjonene
Vakt-/tjenesteinstruks

Innmelding av årlig opplæringsbehov

Innleie av arbeidskraft

Denne oppstillingen er ikke uttømmende.

*) Stillingsinstruks for DIF-sjefer er ikke gjenstand for drøfting.

For egne notater.

For egne notater.

§ 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

Tilpasningsavtale:

Jf vedlegg 2.

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 budsjett disponeringsmyndigheten.

Tilpasningsavtale:

Med bemanningsøkning menes tilføring av årsverk til virksomheten.

Forhandlingsretten gjelder fordeling av de nye stillingene innad i virksomheten.

c. velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler som er satt av i henhold til retningslinjer fra Departementet.

d. (utgåar)

e. personalreglement, jf tjenestemannsloven § 23. Se også merknad til § 9.

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 drøftings-spørsmål. Det samme gjelder spørsmålet om et kontorareal skal være åpent eller inndelt i kontorer.

Tilpasningsavtale:

Jf vedlegg 3.

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.

Tilpasningsavtale:

Slike saker behandles i samsvar med TA § 4.3

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

§ 14 Spesielt om informasjonsteknologi

1. 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.

Tilpasningsavtale:

Behov for kompetanseheving av tillitsvalgte skal inngå i vurderingen. Ressursbruk skal fremgå av virksomhetsplanen.

For egne notater.

For egne notater.

2. Gradert system er system hvor dataanlegg, databehandlingsprogram eller data er gradert i henhold til lov om forebyggende sikkerhetstjeneste av 20. mars 1998 nr 10 (Sikkerhetsloven). 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.

Tilpasningsavtale:

Innkallingen med nødvendige saksdokumenter til møter skal som hovedregel være organisasjonene/ tillitsvalgte i hende minst 1 uke før møtet finner sted, inntil 2 uker bør tilstrebes.

Dersom det er satt tidsfrister for den administrative be-

handling som medfører at fristen ikke kan overholdes, må administrasjonen gi saken prioritet slik at de tillitsvalgte får rimelig mulighet til å sette seg inn i saken.

For egne notater.

§ 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.

Tilpasningsavtale:

Det avtales rutiner for godkjenning av referater. Dersom slike rutiner ikke blir avtalt, gjelder følgende:

Forslag til referat skal sendes møtedeltagerne snarest mulig etter at drøftingene er avsluttet.

Møtedeltagerne skal normalt gis en uke til å godkjenne referatet. Dersom innsigelser ikke er mottatt innen denne fristen regnes referatet som godkjent.

§ 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 virksomhe-

For egne notater.

ten, 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.

Tilpasningsavtale:

Oppnås ikke enighet i drøftinger som føres ved arbeidsområde, drøftes saken videre mellom sjefen for DIF og HTV. Etter at slike drøftinger er ført har sjefen for DIF avgjørelsesmyndighet. Saker som drøftes i medhold av TA § 12 og

som ligger innenfor sjefens avgjørelses-myndighet, kan ikke klages til høyere nivå ved eventuell uenighet lokalt, jf likevel unntak i pkt 2 nedenfor og om kunngjøringstekster i § 12 pkt 2 c. I saker som er drøft-ingstema lokalt, men som skal avgjøres av høyere myndighet, skal godkjent referat følge saken frem til høyere myndighet.

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.

Tilpasningsavtale:

Oppnås ikke enighet i drøftinger om oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner, jf TA § 12 nr 1 h, avgjøres saken av sentral myndighet etter drøftinger med sentrale organisasjoner, jf tidsfrist i TA § 15.1. En arbeidsplan/tjenesteplan skal ikke iverksettes før det er tatt endelig avgjørelse i saken. Likevel kan den ansvarlige myndighet iverksette arbeidsplanen når det er tvingende nødvendig av hensyn til tjenestens gang, jf ATM/ATS. Før iverksetting skal drøftinger være gjennomført og begrunnelse for iverksetting skal fremgå av referat fra de lokale drøftingene. Varslingsfrister iht ATM/ATS skal overholdes.

For egne notater.

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

For egne notater.

virksomhets særpreget 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 senioperspektivet.

§ 20 Rekruttering

Dersom en gruppe nevnt i § 19 nr. 1 siste setning, er underrepresentert blant de ansatte i virksomheten eller i en bestemt stillingsgruppe, bør arbeidsgiver i utlysningen oppfordre den underrepresenterte gruppen til å søke.

Er det kvalifiserte søkere fra den underrepresenterte gruppen til en bestemt stilling, bør arbeidsgiver kalle inn minst en slik søker til intervju. Tilpasningsavtalen skal regulere hvilke stillingsgrupper i den enkelte virksomhet som bestemmelsen gjelder for.

§ 21 Likestilling

1. Arbeidsgivers ansvar

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

Tilpasningsavtale:

Partene har et felles ansvar for å identifisere tiltak som kan øke kvinneandelen samt å initiere og gjennomføre tiltakene.

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 nr 622.

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.

Tilpasningsavtale:

Partene skal søke å oppnå og få flere kvinner inn i stillingsgrupper hvor de i dag er underrepresentert. Dette gjelder både leder-, avansements-, begynnerstillinger samt ved uttak til all utdanning utover grunnleggende befalsutdanning. Ledere på alle nivå skal spesielt oppfordre og motivere kvinner til å videreutvikle seg, ved å tildele arbeidsoppgaver/andre kompetanseutviklende tiltak som gir utfordring og opplæring i arbeidet.

Ved oppnevning av medlemmer til Forsvarets råd og utvalg med mer, skal reglene om kjønnskvoltering etterstrebes.

Bestemmelser for lønnsfastsetting skal være lik for Forsvarets personell, både kvinner og menn.

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.

For egne notater.

For egne notater.

4. Rammen for kjønnkvotering

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.

Tilpasningsavtale:

Det tas sikte på å oppnå en mest mulig jevn kjønnsfordelig innen de forskjellige stillings-/fagkategorier.

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

§ 22 Kompetanseutvikling

1. Ledelsen har et overordnet ansvar for systematisk 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 utviklings tiltak. Samtidig må hver enkelt tilsatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.

Tilpasningsavtale:

Forsvarets personell skal tilbys kompetanseutvikling som ivaretar Forsvarets behov for kompetanse i fred og krig. Kompetanseutviklingen skal være rasjonell, fremtidsrettet, og bygge på prinsippene om livslang læring.

Personellet skal dyktiggjøres gjennom relevante arbeidsoppgaver og jobbrelatert utdanning.

Utdanning og opplæring skal, der det er mulig, føre frem til offentlig eksamen/ fagbrev som gjør deltakerne i stand til optimalt å fylle egen stilling samt å konkurrere om andre stillinger både i og utenfor Forsvaret. Midler til utdanning skal synliggjøres i virksomhetsplan og budsjett på lokalt og sentralt nivå. Arbeidsgiver skal gi nødvendig opplæring til de tillitsvalgte som skal delta i arbeidet med virksomhetsplan og budsjett.

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

Tilpasningsavtale:

Det skal utarbeides karriereplaner for alt personell i samsvar med Direktiv for implementering av ny lov om personell i Forsvaret og justert befalsordning.

3. De tillitsvalgte 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:
- årlige opplæringsplaner og vesentlige endringer av disse
- opplæringsprogrammer, herunder spesielle tiltak for utsatte arbeidstakergrupper
- (utgår)
- 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

Tilpasningsavtale:

jf Forsvarets IA-avtale.

b. tiltak som må iverksettes for at personer med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne skal kunne tilsettes i virksomheten

For egne notater.

For egne notater.

c. tiltak som er nødvendig å iverksette i forhold til arbeidstakere som misbruker rusmidler

Tilpasningsavtale:

Jf Direktiv for Forsvarets rusforebyggende arbeid.

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.

Tilpasningsavtale:

Ved endringer i arbeidssituasjonen eller innføring av ny teknologi skal det først treffes tiltak for at arbeidstakerne kan tilpasse seg den nye situasjonen før eventuell overføring til andre funksjoner vurderes

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

KAPITTEL 7

Forholdet til arbeidsmiljøloven

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

I henhold til kgl.res. av 6. juni 1980 kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes organisasjoner fastsette i tilpasningsavtalen at de hovedavtalesaker som også er nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 (2), helt eller delvis skal behandles etter reglene i Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i stedet for i arbeidsmiljøutvalget.

Tilpasningsavtale:

Jf HA/TA § 4.3.

§ 27 Årsrapport

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

stedet for i arbeidsmiljøutvalget. Rapporten utarbeides i samråd med de berørte organisasjoner og vedlegges den rapport som arbeidsmiljøutvalget skal avgi i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2 (6).

Tilpasningsavtale:

Årsrapporten for FHAMU legges fram i andre møte påfølgende år.

§ 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.

Tilpasningsavtale:

Jf HA/TA § 4.3.

§ 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.

Tilpasningsavtale:

Ombudet skal ivareta de vernepliktige. I behandling av saker som kan ha arbeidsmiljømessige konsekvenser for de vernepliktige, kan ombudet la seg bistå av TMO. Jf HA/TA § 4.3.

For egne notater.

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.

Tilpasningsavtale:

Det skal velges/utpekes tillitsvalgte for hver DIF/ arbeidsområde. Jf også HA/TA § 4.2.

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.

Tilpasningsavtale:

Det enkelte nivå skal skriftlig opplyse om hvilke personer/ funksjoner dette gjelder jf HA/TA § 8 nr 2.

4. Dersom ikke annet er bestemt, gjelder valget for ett år om gangen. Slutter vedkommende på arbeidssstedet, opphører vedkommende å være tillitsvalgt.

Tilpasningsavtale:

Tjenestemannsorganisasjonene avgjør selv valgperiodens lengde.

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 arbeidsteden. 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.

Tilpasningsavtale:

Arbeidsgiver plikter å organisere tjenesten på en slik måte at de tillitsvalgte får nødvendig tid og ressurser til rådighet for å skjøtte sine verv. Nødvendig tid til forberedelser og møter med arbeidsgiver skal normalt legges innenfor avtalt arbeidstid, jf lokal arbeidstidsavtale.

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.

For egne notater.

For egne notater.

7. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har krav på at henvendelser besvares uten ugrunnet opphold.

Tilpasningsavtale:

Jf HA/TA § 15.

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.

Tilpasningsavtale:

Organisasjonenes medlemmer i boligråd o.l er å betrakte som representanter for sine organisasjoner, og har sitt mandat nedfelt i gjeldende retningslinjer/ instruksjoner for slike nemnder og grupper. Slike representanter omfattes ikke av denne avtalens bestemmelser. Representantene i slike utvalg gis nødvendig tjenestefri.

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.

Tilpasningsavtale:

Det skal informeres om graderte dokumenter eller deler av disse når det er nødvendig for sakens behandling. Det forutsettes at tillitsvalgte har autorisasjon. Det tilligger Etatsledelse/DIF å sørge for nødvendig klarering av innmeldte tillitsvalgte. Dersom en tillitsvalgt ikke kan bli gitt nødvendig autorisasjon skal administrasjonen gjøre vedkommende organisasjon oppmerksom på dette, slik at det kan innmeldes en annen tillitsvalgt.

Det vises til Sikkerhetsinstruks § 12, Forvaltningslovens § 13 og Personopplysningsloven som er overordnet denne avtale. Det tilligger arbeidsgiver å gi de tillitsvalgte relevante dokumenter i saker som behandles iht denne avtale.

Se forøvrig TA § 3.

§ 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 blir skadelidende.

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.

Tilpasningsavtale:

Organisasjonenes adgang til å nytte avdelingens kontortekniske utstyr og Forsvarets interne distribusjonskanaler reguleres i egne avtaler lokalt.

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.

For egne notater.

For egne notater.

Tilpasningsavtale:

Jf OTV-avtalen.

6. Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere (jf også § 1 nr. 7).

Tilpasningsavtale:

Tilsettingsmyndigheten/administrasjonen skal omtale og vektlegge tillitsvalgsarbeid ved innstilling av søkere til nye stillinger.

Primærorganisasjonene skal gi sine tillitsvalgte/ansatte en uttalelse som beskriver arbeidets innhold med dyktighet i utførelsen av vervet/tjenesten. Retningslinjer for medarbeidersamtale og tjenesteuttalelse skal følges. Uttalelsene skal registreres i personellmappen.

ATV gir kompetanse tilsvarende saksbehandler på arbeidsområde (nivå 3)

HTV og lokal foreningsleder gir kompetanse tilsvarende stabstjeneste på DIF nivå (nivå 2)

FRITV/OMTV gir kompetanse tilsvarende stabstjeneste på virksomhetsnivå (nivå 1)

Verv i organisasjonens sekretariat gir kompetanse tilsvarende stabstjeneste på virksomhetsnivå (nivå 1)

Leder i de sentrale tjenstemannsorganisasjoner gir kompetanse tilsvarende prosesseier/prosessleder i sentral stab på arbeidsgiversiden i Forsvaret.

KAPITTEL 9

Permisjonsregler

§ 33 Regler for tjenestefri på arbeidstedet

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:

Som et ledd i tilretteleggingen for tillitsvalgte, skal beregningen av tidsforbruk til tillitsvalgtarbeide inngå naturlig i virksomhetsplanen, jf HA § 1 nr 5 - § 1 nr 8, jf også § 12 nr 1 d.

§ 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

For egne notater.

For egne notater.

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 inntreffe 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.

Tilpasningsavtale:

Når en tillitsvalgt søker stilling i Forsvaret og innstilles skal arbeidsgiver vektlegge tillitsvalgtsarbeid, jf HA/TA § 32.6

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.

Tilpasningsavtale:

Tillitsvalgte beholder lønn og pensjonsgivende tillegg som om de hadde vært i tjeneste, samt evt godtgjøringer for vakt, øving og fartøytjeneste. Evt stedfortredergodtgjøring som er tilstått den tillitsvalgte før permisjonen tar til, beholdes så lenge vilkårene for denne er tilstede.

For egne notater.

For egne notater.

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.

Tilpasningsavtale:

Dokumenterte reiseutgifter dekkes for følgende forhold:
Utøvelse av partsrettigheter etter HA, hvor arbeidsgiverparten har en annen geografisk plassering.
Saker som fremmes til høyere nivå med en annen geografisk plassering

KAPITTEL 11

Brudd på pliktene

For egne notater.

§ 38 Tillitsvalgte

1. Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan Departementet, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, overfor vedkommende hovedsammenslutning kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle berørte hovedsammenslutninger ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt etter dette må fratre, har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny representant.

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

§ 39 Arbeidsgiver

1. Hvis arbeidsgivers representant gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan berørte hovedsammenslutninger, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, ta opp med Departementet kravet om at vedkommende fratrer som arbeidsgivers representant. I tilfelle Departementet ikke innrømmer berettigelsen, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis arbeidsgiverens representant etter dette må fratre, har administrasjonen plikt til straks å oppnevne ny representant.

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

Merknad:

Regelen kan bare komme til anvendelse såfremt lov eller forskrift ikke er til hinder for det. Partene er ellers enige om at det først og fremst må vurderes om det er mulig å overføre arbeidsgivers plikter til en annen. Dersom en fjernelse av arbeidsgivers representant vil bety at vedkommende blir fratatt de vesentligste gjøremål som ligger til stillingen, bør det imidlertid søkes å finne fram til andre løsninger enn fjernelse.

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

KAPITTEL 12

Diverse

§ 40 Definisjoner

1. Med organisasjon menes arbeidstakerorganisasjon som er tilsluttet en hovedsammenslutning og underavdelinger av disse.
2. Med virksomhet menes hver statsetat/institusjon. Etter dette vil f.eks. et departement, en etat og hvert enkelt universitet bli å betrakte som en virksomhet.
3. Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter/distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten.

Tilpasningsavtale:

For Forsvaret gjelder følgende definisjoner og forkortelser:

- **Arbeidsplassstillitsvalgt (ATV):**
Tillitsvalgt for avtalt arbeidsområde
- **Bemanningsøkning:**
Med bemanningsøkning menes tilføring av årsverk til virksomheten Forsvaret.
- **Driftsenhet (DIF):**
Fremgår av vedlegg 1A.
- **Forsvaret:**
Virksomheten benevnes Forsvaret.
Etaten benevnes Forsvaret.
- **FPT = Forsvarets personeltjenester**
- **Forsvarssjefens virksomhetsplan (FSJs VP):**
Forsvarssjefens overordnede årlige dokument for styring av Forsvaret. I denne planen gir FSJ sine prioriteringer for virksomheten, og oppdrag fra overordnet myndighet er fordelt ut til FSJ underlagte sjefer. FSJs VP danner grunnlag for styring og rapportering av virksomheten.

- **FST = Forsvarsstaben**
- **HTV = Hovedtillitsvalgt:**
Tillitsvalgt for DIF
- **Interne beordringer:**
Med interne beordringer menes beordringer innenfor tjenestedistrikt.
- **FRITV = Fristilt tillitsvalgt:**
Tillitsvalgt lønnet av Forsvaret i hel/delt stilling som en organisasjon er tildelt iht HA § 33.
- **OMTV = Omstillingstillitsvalgt:**
Tillitsvalgt lønnet av Forsvaret i hel/delt stilling som en organisasjon er tildelt iht HA § 33.
- **Sentrale tillitsvalgte:**
Tillitsvalgte som representerer tjenestemannsorganisasjonene/hovedsammenslutningene.
- **Styringsdialog:**
Styringsdialogen er en prosess mellom sjefer i den vertikale styringsaksen, som defineres gjennom de formelle møtene (Styringsdialog 1 og 2) som arrangeres som en del av plan- og budsjettprosessen. I styringsdialogen avstemmes og fastsettes oppdrag med resultatkrav og økonomiske rammer
- Forkortelser brukt i Tilpasningsavtalen utover ovenstående:
 - Hovedavtalen (HA)
 - Tilpasningsavtalen (TA)
 - Arbeidsmiljøloven (AML)
 - Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU)
 - Arbeidsmiljøutvalg (AMU)
 - Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk (AKAN)
 - Hovedtariffavtalen (HTA)
 - Tillitsvalgt (TV)
 - Helse-, miljø- og sikkerhet (HMS)
 - Arbeidstilsynet (AT)

For egne notater.

For egne notater.

§ 41 Frittstående organisasjoner

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

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

3. I samsvar med reglene i Hovedavtalen, er det hovedsammenslutningene som har anledning til å få representanter i nemndene som er omtalt i §§ 5 og 17. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning har imidlertid anledning til å prosedere sin sak for nemndene, dersom de er part i saken.

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

§ 42 Overenskomstlønte m.m.

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

2. Tiltredelse medfører at organisasjonene blir å likestille med de organisasjoner som går inn under Hovedavtalens § 40 nr 1. Dette betyr bl.a. at slike organisasjoner får en forholdsmessig representasjon innenfor det maksimale antall medlemmer i eventuelle utvalg, på samme måte som organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning. Alle hovedsammenslutninger skal likevel være representert i utvalget dersom de har medlemmer innenfor området.

DEL 3

- REGLER SOM SUPPLERER TJENESTETVISTLOVEN

For egne notater.

KAPITTEL 13

Regler i forbindelse med forhandlinger om hovedtariffavtale

§ 43 Kollektive oppsigelser

1. I forbindelse med opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom staten og hovedsammenslutningene. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistlovens § 28.

2. Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskampen settes i verk. Varslet skal omfate 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. Læringer 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. Læringer 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

For egne notater.

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 interesselvisten 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 interesselvisten 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 interesselvisten gjelder, har deltatt i avstemningen.

4. Har mindre enn 2/3 tatt del i avstemningen, og vilkåret etter nr. 2 ikke er oppfylt, er avstemningen rådgivende for hovedsammenslutningenes besluttende organer.

DEL 4

- TOLKNINGSTVISTER OG VARIGHET

§ 47 Tolkningstvister

Hver av partene kan bringe tvister om forståelse av denne avtale inn for Arbeidsretten. Dette gjelder likevel ikke avgjørelser som treffes av det enkelte fagdepartement i samsvar med regelen i § 2 nr. 3.

§ 48 Varighet

Denne avtale trer i kraft 1. februar 2009 og gjelder til og med 31. desember 2012. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.

For egne notater.

For egne notater.

VEDLEGG 1A:

Driftsenheter i Forsvaret fra 10 september 2010:

Forsvarsstaben
Forsvarets operative hovedkvarter
Etterretningstjenesten
Hæren
Sjøforsvaret
Luftforsvaret
Heimevernet
Forsvarets logistikkorganisasjon
Forsvarets sanitet
Forsvarets høyskole
Forsvarets informasjonsinfrastruktur
Forsvarets sikkerhetsavdeling
Forsvarets avdeling for kultur og tradisjon
Forsvarets regnskapsadministrasjon
Forsvarets lønnsadministrasjon
Forsvarets personeltjenester
Vernepliktsverket
Forsvarets mediesenter
Forsvarsforum
Program LOS
Feltprestekorpset

VEDLEGG 1B

For egne notater.

Hovedsammenslutninger med tilhørende primærorganisasjoner i Forsvaret

AKADEMIKERNE

Den norske lægeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske Veterinærforening
Krigsskoleutdannede Offiserers Landsforening
Naturviterforbundet, Norges Juristforbund
Norsk Psykologforening
Samfunnsøkonomenes Fagforening
Samfunnsviterne, Siviløkonomene
TEKNA – Teknisk- naturvitenskaplig forening
Norges Farmaceutiske Forening
Norges ingeniør- og teknologorganisasjon

LO/STAT

Fellesorganisasjon for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere
Forbundet for Ledelse og Teknikk, Norges Offisersforbund
Norsk Tjenestemannslag Landsforening 101/Forsvaret
Skolenes Landsforbund, Fagforbundet
Karat

YS STAT

Befalets Fellesorganisasjon, Norsk Radiografforbund
Norsk Skolelederforbund
Bibliotekarforbundet
Personellforbundet
Delta

Unio

Utdanningsforbundet
Den norske kirkes presteforening
Norsk Sykepleierforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Forskerforbundet
Universitet- og Høgskoleutdannedes Forbund

VEDLEGG 2

Retningslinjer for medbestemmelse ved omorganiseringer/omlegginger og endringer i Forsvarets stillingsramme.

1. Generelt

1.1 Hovedavtalen m/tilpasningsavtale for Forsvaret §§11,12 og 13 regulerer former for medbestemmelse og arbeidsgivers plikt til å informere, drøfte og/eller forhandle om bl a omorganiseringer. Dette vedlegg gir utdypende retningslinjer for utøvelse av medbestemmelse knyttet til omorganiseringer og endringer i Forsvarets stillingsramme. Delegering av fullmakter reguleres i eget direktiv.

1.2 Lov om statens tjenestemenn (tjenestemannsloven), Lov om personell i Forsvaret, Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven) og Forsvarets personellhåndbok (FPH) - ivaretar rettigheter og plikter for den enkelte tjenestemann ved omorganiseringer i Forsvaret.

1.3 Omorganiseringer/omlegginger i Forsvaret er svært varierende i omfang. Medbestemmelsen skal til tross for dette følge et fast mønster, jf HA/TA § 4.3 og *Bestemmelser for kvalitetssikring av Helse, miljø og sikkerhetsarbeidet ved planlegging, gjennomføring og oppfølging av omstillingsprosesser i Forsvaret.*

Et hvert initiativ på dette område skal drøftes på det nivå initiativet utferdiges. Slike initiativ framkommer i form av tiltak i virksomhetsplan eller selvstendige direktiv om utredninger eller iverksettinger.

Resultatet av alle initiativ, så som anbefaling om organisasjonsendring, forslag til ny organisasjon (firkantorganisasjon), ny organisasjonsplan/fred og stillingsbeskrivelser er gjenstand for drøftinger ved berørt enhet. Saker på dette området drøftes og forhandles på det nivå som har fullmakt til å fatte beslutning. Fullmaktene er regulert i ”Direktiv om delegering av stillingsfullmakt og myndighet til å foreta endringer i stillingsrammer” og ”Direktiv for delegering av myndighet”.

2. Informasjon

Informasjonsplikten skal ved omorganiseringer i Forsvaret tillegges særlig vekt. Informasjonen skal gis så snart planleggingen starter, oppdragsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte hvordan informasjonen til øvrige arbeidstakere skal gis.

3. Drøftinger

Følgende er gjenstand for drøftinger:

- Virksomhetsplan med rettelser og tillegg
- Utredningsdirektiv om omstillings/omleggings tiltak
- Iverksettelsesdirektiv av omstilling/omleggings tiltak
- Anbefaling om forslag til omorganisering som skal til FD behandles lokalt/sentralt
- Behandling av saker tillagt politisk beslutning henvises det til HA § 2.4
- Forslag til endringer i organisasjon (firkantorganisasjon) for berørt organisasjonsledd, der enhetens sjef ikke har fullmakt til å fatte beslutning
- Forslag til midlertidige endringer i organisasjon (firkantorganisasjon) for berørt organisasjonsledd, der enhetens sjef har fullmakt til å fatte beslutning.
- Forslag til endringer i stillingsrammen.
- Endringene skal drøftes ved berørt enhet og på det nivå som har myndighet til å godkjenne endringene.
- Ved lokal enighet er det ikke krav til drøfting av forslaget på høyere nivå, der lokalt og sentral forslag til endringer er likeverdige.
- Stillingsbeskrivelser drøftes på det nivå stillingsbeskrivelsen(e) utarbeides.

I de lokale drøftinger skal det legges frem opplysninger om alle kjente personell- og arbeidsmiljømessige konsekvenser ved endringer i enhetens organisasjon og/eller endringer i enhetens stillingsramme, og det skal informeres om forslag til løsning. Sentrale parter kan utarbeide egne retningslinjer ved større endringer.

Under drøftingene skal arbeidsgiver meddele organisasjonene sin beslutning om de saker som er behandlet. Dersom en beslutning endres etter gjennomført drøftingsmøte skal det innkalles til nytt drøftingsmøte for de forhold hvor beslutningen er endret.

4. Forhandlinger

Følgende er gjenstand for forhandlinger:

Fastsetting av enhets nye organisasjonsstruktur (firkantorganisasjon), når vilkårene i HA § 13 er oppfylt.

Forhandlingene føres på det nivå som har myndighet til å fastsette ny organisasjon.

For egne notater.

For egne notater.

5. Behandling av arbeidsmiljømessige forhold i forbindelse med omorganiseringer og endringer i Forsvarets stillingsramme.

Jf HA/TA § 4.3 og § 29. Jf Undervedlegg A til dette vedlegg (Referat fra AMU- eller drøftingsmøte ang behandling av arbeidsmiljømessige konsekvenser.)

6. Saksgang for medbestemmelse

6.1 Følgende saksgang følges ved lokal avgjørelsesmyndighet:

- Forhandlinger/drøfting av ny organisasjonsstruktur
- Drøfting av stillingsbeskrivelser
- Drøfting av endring i stillingsrammen

6.2 Følgende saksgang følges ved sentral avgjørelsesmyndighet:

Før sentral behandling skal følgende være gjennomført ved berørt lokal enhet:

- Drøfting av ny organisasjonsstruktur
- Drøfting av stillingsbeskrivelser
- Drøfting av endring i stillingsrammen
- Godkjent referat fra den lokale behandlingen skal følge forslaget fram til sentral behandling. Forslag som ikke er drøftet lokalt, skal returneres for lokal behandling.
- Utover de personellmessige konsekvenser skal en analyse også vise årlige driftsutgifter før og etter omorganisering, samt behov for investeringer. I driftsutgifter inngår bl a lønn (inkl arbeidsgiveravgift, sosiale utgifter, tillegg mv), ventelønn, reiser, transport, opplæring mv. I oversikten er det spesielt viktig å få frem de poster hvor det er forskjell - før og etter omorganiseringen.

Ved den sentrale behandling gjennomføres følgende:

Forhandlinger/ drøfting av ny organisasjonsstruktur
Drøfting av endring i stillingsrammen.

Merknad:

Ved forhandlinger om firkantorganisasjon, legges lokalt drøftingsresultat til grunn. Partene må avklare all lokal uenighet mv før protokoll lukkes. Etter at forhandlingene er avsluttet gjennomføres sentrale drøftinger.

7. Evaluering

Iverksettelsesdirektiv ved omorganisering skal inneholde bestemmelser om evaluering.

VEDLEGG 2

Undervedlegg A

For egne notater.

Referat fra AMU- eller drøftingsmøte ang behandling av arbeidsmiljømessige konsekvenser

I AMUs behandling legges til grunn - "Sjekkliste", hentet fra Bestemmelser for kvalitetssikring av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet ved planlegging, gjennomføring og oppfølging av omstillingsprosesser i Forsvaret med Veiledning.

Er det utarbeidet HMS-mål for omstillingen?

Er det sikret medvirkning fra de ansatte gjennom verneapparatets representanter og BHT?

Vurdere konsekvenser av planlagte tiltaks innvirkning på arbeidsmiljøet (under og etter). Risikovurdering ved planlagte tiltak og undersøkelse om arbeidsmiljøet er i samsvar med regelverket (under og etter):

Herunder følger eks på faktorer som er aktuelle å vurdere. Listen er ikke uttømmende (AMU legger selv til andre faktorer):

Vil det være samsvar mellom oppgaver og ressurser under og etter prosessen?

Vil vi ha tilstrekkelig kompetanse ift de oppgaver som videreføres i endret organisasjon?

Hvordan vil prosessen under og etter gjennomføring virke inn på de ansattes helse (sykdom, trivsel), miljø (sosiale forhold, arbeidsutstyr, arbeidsoppgaver, arbeidslokaler) og sikkerhet?

Hvordan sikre at det blir gitt tilstrekkelig informasjon gjennom hele prosessen?

Vil endringene være i samsvar med AML og tilhørende forskrifter?

Hvordan skal kontinuiteten i vernetjenesten (AMU, Verneombud og BHT) ivaretas i iverksettings- og gjennomføringsfasen (Fase 2B)?

Vil gjennomføringsplanen med gitte tidsfrister tilfredsstillende tilfredsstillende kravene til medvirkning og medbestemmelse?

VEDLEGG 3

Saksgang i byggeprosjekter

HA §§ 12 og 13

De sentrale parter er enig om at saksgang i byggeprosjekter er en del av AMUs oppgaver, jf HA/TA §§ 4.3 og 29.

Saksgangen i byggeprosjekter må ligge innenfor rammer gitt i FDs Retningslinjer for tjenestefeltet eiendommer, bygg og anlegg (FDREBA).

EBA-planer:

Prosjektforslag (ref FDREBA)

Drøftes med tillitsvalgte, jf HA/TA 12.1.c.

Forprosjekt:

Utforming av tekniske løsninger, kostnader og fremdrift herunder romprogram (Disponering av arealer til arbeidslokaler)

Drøftes med tillitsvalgte, jf HA/TA § 12.1.f.

Bruker (ledelsen) forhandler med tillitsvalgte om disponering av arealer til arbeidslokaler, stillerom, hvilerom, spiserom, også i nye, leide eller ombygde lokaler. Avgjørelsen må ligge innenfor rammer gitt i Retningslinjer for tjenestefeltet eiendommer, bygg og anlegg (FDREBA). Bruker kan søke nødvendig faglig bistand fra Forsvarsbygg.

Prosjektering og den videre fremdrift av byggearbeidene.

Medbestemmelse skal ivaretas i samsvar med HA § 2.5.

Boliger/hybler/kvarter

Nybygg, oppgradering og vedlikehold

Organisasjonene informeres om behov for nybygg, oppgradering og vedlikehold av boliger, hybler og kvarter. Behovet kan drøftes etter krav fra organisasjonene.

VEDLEGG 4

Prosjektarbeid og utvalgsarbeid

Organisasjonenes medvirkning

Generelt

Det skal avtales ved den enkelte DIF hvordan medbestemmelsen for de tilsatte skal utøves ved prosjektarbeide og utvalgsarbeide. Det vises forøvrig til HA/TA § 2.5.

Helse, miljø og sikkerhet

Bedriftshelsetjenesten bistår for på best mulig måte å kunne gi råd, samt forebygge og ivareta helsemessige forhold. Se også HA/TA § 4.3.

Forhandlinger/drøftinger

Utredningene kan tjene som forberedelse for senere drøftinger eller forhandlinger.

Ivaretagelse av medbestemmelsen

De tilsatte skal, gjennom sine organisasjoner, være representert i styringsgrupper eller tilsvarende organer, med mindre annet avtales.

Representasjon i utvalgene reguleres etter § 9.1. a, b og c.

Den enkelte tilsattes medvirkning

Ledelsen og de tillitsvalgte kan bli enige om å trekke alle berørte tilsatte med i informasjonsopplegg og høringer. Dette kan skje ved at enheter med berørt personell kan delta i slike opplegg.

Slik medvirkning skal ikke erstatte tillitsvalgtes medvirkning og bør gjennomføres etter regler for prosjekter.

Deltakere i prosjekter skal etter avtale kunne gis nødvendig opplæring/tid for å kunne fungere i prosjektet, jf HA/TA § 31.5.

For egne notater.

VEDLEGG 5

Organisering av arbeidsmiljøutvalg og verneombud

1. Innledning

Organiseringen av verneapparatet skal tilpasses § 3-3 og kapittel 6 og 7 til AML på alle nivå i Forsvaret. Dette er ivarettatt i virksomheten Forsvaret ved en sentral oppretting av Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) og Forsvarets hovedverneombud (FHVO). Forsvarets sanitet (FSAN) har fagansvar for bedriftshelsetjensten (BHT), jf. St.prp. nr 36, 2001-2002.

2. Arbeidsmiljøutvalg

I Forsvaret oppnevnes og sammensettes arbeidsmiljøutvalgene iht. AML kap 7 og i samsvar med forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, best nr 321 (F29.04.1977 nr 7).

Vedtatt vernestruktur er:

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU)

Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Underarbeidsmiljøutvalg (UAMU)

Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU)

Saksbehandling i arbeidsmiljøutvalg på alle nivå

- a. Arbeidsmiljøutvalget skal behandle saker som fremgår av AML § 7-2 og HA/TA § 4.3, og som har arbeidsmiljømessig karakter. Jf undervedlegg A til HA/TA vedlegg 2.
- b. Arbeidsmiljøutvalget skal dele arbeidsplassen inn i verneområder og det skal velges verneombud innen hvert verneområde, jf. § 2 til forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.
- c. Saker som behandles i arbeidsmiljøutvalget, uansett nivå, skal søkes løst på laveste myndighetsnivå. Dersom et arbeidsområde ikke har myndighet til å avgjøre saken, løftes saken til neste nivå.
- d. Arbeidsmiljøutvalg på høyere nivå er ingen ankeinstans.
- e. Saker av prinsipiell karakter eller som involverer flere DIFer kan sendes FHAMU for behandling.
- f. Referat skal skrives med klare og tydelige vedtak.
- g. Arbeidsmiljøutvalgets medlemmer skal ha stedfortredere.
- h. Dersom medlem og stedfortreder har gyldig forfall, kan det stilles med observatør som har tale og forslagsrett, men ikke stemmerett. Dette kan gjøres for å ha god informasjon, men i referatet skal det stå at medlemmet har meldt forfall.

- i. Arbeidsmiljøutvalgene kan behandle prinsippelle spørsmål om arbeidsmiljømessige konsekvenser knyttet til tariffmessige saker. Tariffmessige spørsmål skal ikke behandles i arbeidsmiljøutvalgene.
- j. HVO og VO velges av og blant arbeidstakerne i den DIF og det verneområdet de tjenestegjør i.
- k. Sakene som fremmes til arbeidsmiljøutvalg skal være saksforberedt og forslag til vedtak skal være utarbeidet.
- k. Sekretariat/administrativt arbeid, for- og etterarbeid ivaretas av arbeidsgiver.
- m. Arbeidsmiljøutvalget skal behandle årlige handlingsplaner med forslag til budsjett for helse, miljø og sikkerhetsarbeidet som skal innarbeides i virksomhetsplan.

For egne notater.

2.2 Møteinnkalling og referat

Vedlagt følger mal for møteinnkalling1 (undervedlegg A) og møte-referat2 (undervedlegg B) til AMU-møter.

2.3 Kompetanse til verneombud (VO) og arbeidsmiljøutvalgenes medlemmer og stedfortredere

Det kreves HMS kompetanse tilsvarende minimum 40 timer, jf. § § 7-4 og 6-5 til AML, forskrift 321 og Forsvarets sertifiseringshus.

3. Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU)

FHAMU er opprettet for virksomheten Forsvaret (Forsvarssjefens myndighetsområde). Det tilstrebes å følge intensjonen i AML og tilhørende forskrifter, også der Forsvaret er unntatt loven.

Opprettelsen av FHAMU er hjemlet i AML § 7-1.

3.1 Sammensetning og oppnevning

- a. Virksomhetens øverste ledelse, representert ved Forsvarssjef/Sjef Forsvarsstab og øvrige ledere utgjør arbeidsgiversiden, mens de sentrale organisasjoner, hovedtillitsvalgt for de vernepliktige og FHVO, representerer arbeidstakersiden. FHAMU skal ha like mange representanter fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden, jf. best nr 321 (F29.04.1977 nr 7). Det skal velges vararepresentanter for alle i FHAMU.
- b. For å sikre representasjon fra hver av hovedsammenslutningene som gjør krav på representasjon, skal retningslinjene i Hovedavtalen i staten med tilpasningsavtale for Forsvaret (HA/TA) § 9 legges til grunn ved sammensetningen.
- c. Arbeidsgiversiden oppnevnes av FST. Ved oppnevning gis re-

For egne notater.

- presentantene den fullmakt som er nødvendig for å opptre på vegne av FSJ innenfor de saksområder utvalget er tillagt.
- d. Arbeidstakernes representanter er fordelt slik:
 - Norges offisersforbund (NOF)
 - Norsk tjenestemannslag Forsvaret (NTL Forsvaret)
 - Befalets fellesorganisasjon (BFO)
 - Akademikerne ved Krigsskoleutdannedes offiserers landsforbund (KOL)
 - Personellforbundet (Pefo)
 - Fellesforbundet
 - FHVO
 - e. Hovedtillitsvalgt for vernepliktige i Tillitsmannsordningen (TMO) er medlem av FHAMU og har tale-, forslag- og stemmerett i samsvar med Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere (kgl. res 1 6. des 2005) § 2, og Reviderte tilleggsforskrifter for vernepliktige og elevers tilknytning til Forsvarets organiserte verne- og miljøarbeid 1988. I de saker TMO ikke har stemmerett vil en av arbeidsgiverrepresentantene miste sin stemmerett, slik at balansen mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter opprettholdes, jf. Reviderte tilleggsforskrifter for vernepliktige og elevers tilknytning til Forsvarets organiserte verne- og miljøarbeid 1988, pkt 4.1 a) - forslagsordningen. Landssekretariatet for tillitsmannsordningen utpeker den vernepliktige representanten til FHAMU,
 - f. Bedriftsoverlegen skal være medlem av FHAMU med tale- og forslagsrett, jf. AML §§ 7-1 (1), 7-1 (4) og § 3-3 (2), jf. også forskrift 321.
 - g. FHAMU ledes av hhv FSJ/Sjef FST eller en representant valgt av organisasjonene. I saker hvor det kommer til avstemming, har lederen av FHAMU dobbeltstemme.
 - h. FHAMU kan gi observatørstatus til andre deltakere.

3.2 Rådstruktur tilknyttet FHAMU

FHAMU kan iht. AML § 7-1 (2) opprette underutvalg/fagutvalg. FHAMU oppretter og nedlegger nødvendige sentrale rådgivende underutvalg og fagutvalg. Det utarbeides mandat og instruks for alle utvalg som blant annet skal inneholde sammensetning og hovedoppgaver.

FHAMU har opprettet følgende underutvalg:

- Se vedtatt vernestruktur i pkt 2.

FHAMU har opprettet følgende fagutvalg:

- Sentralt råd for inkluderende arbeid (Sentralt IA råd)
- Forsvarssjefens rusmiddelutvalg (FRMU)
- Råd for selvmordsforebyggende arbeid (RSAF)
- Fagråd verne- og helsepersonell (FVHP) Rådet er til vurdering
- Forsvarssjefens sikkerhetsutvalg (FSU) Rådet er til vurdering

4. Lokale arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Alt Forsvarets personell skal være tilknyttet et AMU. Det opprettes AMU ved DIF iht. pkt 2.

Der hvor DIF har mindre enn 20 ansatte, kan det inngås samordningsavtale med annen DIF hvor personellet er medlem av felles AMU. I slike tilfeller må ansvarsforhold og sammensetning fremgå av avtalen.

HA/TA klarlegger arbeidsdelingen mellom AMU, jf. aml § 7-2(2) og de fora for medbestemmelse som etableres iht. HA/TA § 4.3.

4.1 Sammensetning og oppnevning:

- a. AMU skal være partssammensatt og oppnevnes iht AML § 7-1 og HA/TA §§ 8 og 9.
- b. DIFsjef deltar og fastsetter øvrig representasjon fra arbeidsgiversiden. Ved oppnevning gis representantene den fullmakt som er nødvendig for å opptre på vegne av DIFsjef innenfor de saksområder utvalget er tillagt.
- c. For å sikre representasjon fra hver av hovedsammenslutningene som gjør krav på representasjon, skal retningslinjene i HA/TA § 9 legges til grunn ved sammensetningen.
- d. HVO skal være medlem med stemmerett i AMU. Det avtales lokalt hvorvidt HVO skal inngå i organisasjonskvoten.
- e. Hovedtillitsvalgt (HTV) for vernepliktige i Tillitsmannsordningen (TMO) i DIF er medlem av AMU og har tale-, forslag- og stemmerett i samsvar med Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere (kgl. res 16. des 2005) § 2, og Reviderte tilleggsforskrifter for vernepliktige og elevers tilknytning til Forsvarets organiserte verne- og miljøarbeid 1988. I de saker hvor HTV ikke har stemmerett vil en av arbeidsgiverrepresentantene miste sin stemmerett, slik at balansen mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter opprettholdes, jf. Reviderte tilleggsforskrifter for vernepliktige og elevers tilknytning til Forsvarets organiserte verne- og miljøarbeid 1988, pkt 4.1 a) - forslagsordningen.
- f. Det skal velges stedfortredere for alle medlemmer av AMU.

For egne notater.

For egne notater.

- g. Bedriftshelsetjenesten skal være medlem av AMU med tale- og forslagsrett, jf. AML §§ 7-1 (1) og 7-1 (4), jf. også § 3-3 (2).
- h. AMU kan gi observatørstatus til andre deltakere.

4.2 Rådstruktur lokalt

DIF-AMU oppretter og nedlegger nødvendige lokale underutvalg UAMU/LAMU og lokale fagutvalg, iht. pkt 5 og 6.

5. UAMU og LAMU

UAMU og LAMU kan opprettes på arbeidsområde iht. pkt 2.

Dersom lokale forhold tilsier at det er mer praktisk med ett felles lokalt UAMU/LAMU for flere DIFer innen et avgrenset geografisk område, har partene lokalt anledning til å avtale dette. Dette kan f.eks. være hvis en DIF er representert med få tilsatte på en lokasjon. Det er da særlig viktig at representasjonen i UAMU/LAMU er forankret i ledelsen ved den enkelte DIF. Dersom det avtales bare ett lokalt UAMU/LAMU og en DIF ikke er representert skal arbeidsgivers representant og tillitsvalgte fra denne DIF kalles inn dersom UAMU/LAMU skal behandle saker som berører denne DIF.

Organiseringen, som viser hvordan ansvar og myndighet er plassert og skal virke, delegeres til partene lokalt og skal framgå av samordningsavtale.

Lokal samordning, jf. *HMS-forskriften* § 6, er en skriftlig samordningsavtale som viser hvordan ansvar og myndighet i HMS-arbeidet er fordelt lokalt, jf. 3.3 til Direktiv for utarbeidelse av instruks for lokal koordinerende myndighet. Samordningsavtalen utarbeides og gjenpart sendes til FHAMU.

6. Lokale fagutvalg

Det utarbeides mandat og instruks for alle lokale fagutvalg som blant annet skal inneholde sammensetning og hovedoppgaver iht. gitte direktiver og retningslinjer.

Lokale fagutvalg skal være rusmiddelkontaktnevd og lokalt IA-utvalg (LIA).

7. Forsvarets hovedverneombud (FHVO)

Forsvarets hovedverneombud representerer alle ansatte, jf. AML kap 6, ref også AML § 1-6. FHVO skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, ref AML § 6-2 og HA/TA § 29

Det er etablert egne avtaler og direktiv for FHVO, jf.

- Avtale om vilkår for Forsvarets hovedverneombud
- Avtale om lønns- og arbeidsvilkår for Forsvarets hovedverneombud
- Direktiv for iverksetting av Forsvarets hovedverneombud
- Avtale og direktiv for Ass - Forsvarets hovedverneombud

8. Lokale hovedverneombud (HVO) og verneombud (VO)

HVO og VO representerer alle ansatte på sine nivå, jf. AML kap 6, ref også AML § 16. Ombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, ref AML § 6-2 og HA/TA § 29 HVO og VO oppnevnes iht. AML § 6-1 og i samsvar med Forsvarets struktur og verneorganisasjon.

(Endnotes)

1 Vedlegg: Undervedlegg A; Møteinnkalling til AMU-møte

2 Vedlegg: Undervedlegg B; Møtereferat fra AMU-møte

For egne notater.

For egne notater.

VEDLEGG 5

Undervedlegg A: Møteinnkalling

**Møte nr xx/xx i arbeidsmiljøutvalget DIF/arb område
(AMU/UAMU/LAMU)**

Arb.takere:

1. HVO:
2. Org. A:
3. Org. B:
4. Org. C:
5. Org. D:
6. Repr for de vpl:

Evt. Stedfortredere:

Arb.giver:

1. Sjef DIF/arb.område
2. Arb givers repr. A:
3. Arb givers repr. B:
4. Arb givers repr. C:
5. Arb givers repr. D:
6. Arb givers repr. E:

Evt. stedfortredere:

Medl uten stemmerett:

Bedriftshelsetjenesten

**Interne observatører/
inviterte:**

Eksterne obs/inviterte:

Sekretariat:

Repr fra arb.giver

Saksliste:

xx/xx

Godkjenning av innkalling og saksliste

xx/xx

Godkjenning av referat
Oppfølging fra tidligere:

Faste agenda punkter iht

AML § 7-2 (1):

AMU skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utvikling i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Sak xx/xx

AML § 7-2 (2) a

Spørsmål angående bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste

Sak xx/xx

AML 7-2 (2) b

Spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet

Sak xx/xx

AML § 7-2 (2) c

Planer som krever AT samtykke iht AML § 18-9 (Bygningsmessig endringer)

Sak xx/xx

AML § 7-2 (2).d

Andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet

Sak xx/xx

AML § 7-2 (2) e

Etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Sak xx/xx

AML § 7-2 (2) f

Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger

Sak xx/xx

AML § 7-2 (3)

Arbeidstakere med redusert arbeidsevne

For egne notater.

For egne notater.

Sak xx/xx

AML § 7-2(4)

Yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker

Sak xx/xx

AML § 7-2(5)

Konkrete utbedringstiltak for å verne liv eller helse

Sak xx/xx

AML § 7-2(6)

Halvårsrapporter fra underutvalg (IA, rusmiddelkontaktneemd,) og handlingsplan HMS

Sak xx/xx

AML § 7-2(7)

Saksbehandling og taushetsplikt

Eventuelt

VEDLEGG 5

Undervedlegg B: Møtereferat

Hver sak føres opp som i undervedlegg A. Under hver sak gis en kort sammenfatning av debatten. I tillegg føres inn vedtaket som ble fattet i møte.

MOMENTER TIL ERFARINGSMØTE

For egne notater.

For egne notater.

MOMENTER TIL INFORMASJONS/ SAMARBEIDSAVTALE

For egne notater.