|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ks_hovedlogo |  |  |
| **B**-rundskriv nr.: | B/1-2018 |
| Dokument nr.: | 17/01155-35 |
| Arkivkode: | 513 |
| Dato: | 20.03.2018 |
| Saksbehandler: | KS Forhandling |

|  |  |
| --- | --- |
| Til: | Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten |

|  |
| --- |
| Hovedavtale 1.1.2018 - 31.12.2019 |

Partene er enige om å prolongere Hovedavtalen med to år.

Arbeidet med redigering og opptrykk av ny Hovedavtale er ferdig. Avtalen vil bli sendt til medlemmene i løpet av april 2018. Ny Hovedavtale finnes også på ks.no.

Dette rundskrivet gir viktig veiledning til de sentrale bestemmelsene i Hovedavtalen. De sentrale parter er enige om forståelsen og anbefalt praktisering av avtalen slik det fremkommer nedenfor. Hovedavtalen, forhandlings­­protokollen(ene) (se vedlegg til Hovedavtalen) og rundskrivet må leses i sammen­heng. Av særlig interesse for de lokale partene vises det til punkt 2. og 3 i for­handlings­­­protokollen. Disse punktene omtales nærmere nedenfor.

Dette rundskrivet supplerer tidligere B-rundskriv om Hovedavtalen.

**Kommunestruktur og regionreform, jf. forhandlingsprotokollens pkt. 2** Frem til 2020 er det mange kommuner og fylkeskommuner som skal gjennom omfattende omstillinger. Tillitsvalgtes medvirkning i slike prosesser er svært viktig. Det lokale partssamarbeidet og organi­sasjonenes representasjon i disse prosessene bør derfor etableres med utgangspunkt i den nye kommunen/­fylkes­kommunen, selv om disse ikke formelt sett er etablert. Sam­arbeids­prosessene forventes å foregå i rasjonelle og betryggende former. Dette innebærer representative ordninger på tvers av de nåværende kommuner/­fylkeskommuner.

Fagforeningene innen den enkelte forhandlingssammenslutning avgjør selv om sammenslutnings­modellen skal brukes som en representativ ordning. Dersom forhandlingssammenslutnings­modellen ikke brukes, følger det av protokollen at organisasjonenes representanter som velges/­utpekes til administrative arbeids­grupper/ad hoc-grupper har et særskilt ansvar for å informere og koordinere innspill fra andre organisasjoner innen egen sammen­slutning i de nåværende kommuner/­fylkes­kommuner. I dette ligger også at informasjon *fra* arbeidsgiver følger samme representative ordning. Det fremgår også av protokollen at som hovedregel skal organisasjoner fra alle berørte forhandlingssammenslutninger være representert i de nevnte arbeidsgruppene. Dersom den representa­tive ordningen medfører et økt ansvar og større arbeids­belastning for de aktuelle tillitsvalgte, kan dette være et moment i vurderingen av økt frikjøpsressurs som følge av omstillingen, jf. HA del B § 3-3 j).

Hovedavtalen del B § 4 åpner for at forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i partssammensatt utvalg, jf. kommune­­loven § 25, har anledning til å delta med en fast obser­vatør med møte- og talerett. I omstillingsperioden anbefaler de sentrale partene at behovet for formell deltakelse (møte-, tale- og forslagsrett) vurderes for alle forhandlingssammenslutningene.

**Hovedavtalens formål og intensjoner**De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Avtalen viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillits­valgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillits­valgte. Dette under­strekes i formålet til Hovedavtalen. Det fastslås at en positiv videre­utvikling av kvalitativt gode tjenester forutsetter samarbeid mellom arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner. De sentrale parter peker særlig på betydningen av partssamarbeid gjennom gode prosesser for medvirkning for de ansatte gjennom ordningen med de tillits­valgte. De øvrige bestemmelsene i Hovedavtalen må leses og forstås i lys av formålet og intensjonene i avtalen.

**Hovedavtalen Del B**

**Informasjon og drøftinger - HA del B §§ 1-4-1, 1-4-2 og 3-1** Drøftingsplikten etter Hovedavtalen bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte, som representanter for de ansatte, gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer avgjørelse. Det er således arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig, før endelig beslutning fattes. Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper/ad-hoc grupper eller høringer erstatter ikke drøftingsretten etter Hovedavtalen.

Partene er enige om at drøftinger skal skje i møte med arbeids­­givers representant og ha et innhold og en form som gjør at de tillitsvalgtes syn kommer frem.

Fremmes det benkeforslag i et politisk organ, vil drøftings­plikten inn­tre umiddelbart deretter, jf. Arbeidsrettens dom ARD 2008-10. I dommen bemerkes dessuten følgende *"Ut fra omstendighetene i saken finner Arbeidsretten grunn til å føye til at det vil være i strid med hovedavtalens § 3-4 bokstav b) dersom det legges opp til å treffe et vedtak på grunnlag av benkeforslag, dersom formålet er å omgå bestemmelsene om drøftingsplikt."* (någjeldende del B § 3-1 bokstav c)

De sentrale parter viser blant annet til at kommuner/­fylkes­kommuner med månedlige regelmessige informasjons- og/eller drøftingsmøter jf. HA del B §3-1 b), har god erfaring med det. Det samme gjelder ved desentralisert fullmaktsnivå.

En annen organisering av virksomheten medfører ikke at drøftings­plikten bortfaller.

Ved vurdering av eventuell konkurranseutsetting skal arbeids­taker­organisasjonene eller forhandlings­sammen­slutningene være represen­tert i administrative ad hoc-grupper. Før vedtak om å konkur­rans­eutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeids­takerorganisasjon/­forhandlingssammen­slutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttende organ.

For øvrig har bestemmelsen om konkurranseutsetting en henvisning til lov om offentlige anskaffelser og ILO-konvensjon nr. 94. Solidar­ansvar innebærer at oppdragsgivere som driver nærings­virksomhet kan stilles ansvarlig for de forpliktelsene oppdrags­takerne nedover i en kontraktkjede har til å betale lønn og ferie­penger. Solidaransvar er en del av arbeidet mot sosial dumping og skal bidra til økt seriøsitet i bransjer omfattet av allmenngjøring av tariffavtale.

**Hovedavtalen del B § 1-4-3 - Kommunal samhandling/­interkommunalt samarbeid**Bestemmelsen, som må leses i sammenheng med pkt. 4 i forhand­lings­­protokoll fra forhandlingene om Hovedavtalen 01.01.2014 - 31.12.2015 (se HA 01.01.2016 - 31.12.2017, s. 49), fastslår prinsippet om at det skal være arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillits­valgte. Dette gjelder uavhengig av kommunens/­fylkes­kommunens valg av organisasjonsform eller ved samarbeid på tvers av kommuner. Samarbeid og medbestemmelse skal ivaretas både ved nasjonale satsinger og ved samarbeid på tvers av kommuner/­fylkes­kommuner/­virksomheter. Bestemmelsen er særlig relevant i forbindelse med etablering av prosesser/­­prosjekter i arbeidet med ny kommunestruktur, samt arbeidet med samhandlings­reformen.

Kommuner og fylkeskommuner har lange tradisjoner med å sam­arbeide om oppgaveløsning, og det finnes en rekke ulike sam­handlings­­­­­arenaer mellom kommuner/fylkeskommuner. Inter­kommunalt samarbeid/samhandling organiseres på ulikt vis og skjer på både administrativt og politisk nivå. Regionråd kan være et slikt interkommunalt samarbeidsorgan.

Formålet med bestemmelsen er å sikre tillitsvalgtes med­bestemm­else i de tilfeller oppgaver vurderes utført gjennom kommunal sam­handling og/eller interkommunalt samarbeid. Som det fremgår av bestemmelsen skal tillitsvalgt­ordningen tidligst mulig drøftes i slike tilfeller. Eksisterende ordninger i de samarbeidende kommunene/­fylkes­kommunene vil kunne være et naturlig utgangs­punkt når det skal drøftes hvordan medbestemmelse og tillitsvalgt­ordning kan ivaretas i samsvar med Hovedavtalens formål.

**Lokale evalueringsmøter og temaer for disse - HA del B § 1-5**Bestemmelsen presiserer at lokal skolering er et godt virkemiddel og at det er de lokale parter som bør drøfte behovet for slik skolering. I henhold til bestemmelsen skal det holdes årlige evaluerings­møter om Hovedavtalen hvor de lokale partene evaluerer og drøfter erfaringer knyttet til partssamarbeidet.

Rådmann/administrasjonssjef deltar på evalueringsmøtene. Det vil være opp til de lokale parter selv å foreslå relevante drøftings­­­temaer. Eksempelvis kan rutiner for informasjon og drøftinger med tillitsvalgte, vurderinger om hensiktsmessige tillitsvalgtordninger, samt representasjon ved lokale forhand­linger være naturlig å ta opp til diskusjon.

De sentrale parter er enige om at en gjennomgang av hvordan HA del B § 3 etterleves og forstås lokalt, er relevant å drøfte i evaluerings­­­­møtet. Det skrives referat fra møtene.

**Tillitsvalgtordning, herunder struktur, tjenestefri og frikjøp - HA del B §§ 3-3 og 3-4**Utforming av lokal tillitsvalgtordning skal skje gjennom drøftinger basert på lokale behov og det drøftingsgrunnlag som særlig frem­kommer av HA del B §3-3 a) og b), se også forhandlings­protokollen pkt. 3, hvor drøftings­grunnlaget beskrives nærmere. Lokal tillits­valgt­­ordning nedfelles skriftlig. Som minimum bør ordningene omtale:

* Det fastsatte antall tillitsvalgte, jf. definisjonene i del B §§ 2-2 og 2-3,
* hvor i kommune­organisasjonen disse skal utøve sin virksomhet som tillitsvalgt,
* formelle møtepunkter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte,
* eventuell frikjøpsordning.

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftings­grunnlaget i HA del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2, se for øvrig forhandlings­protokollen pkt. 7.

Som det fremgår av forhandlingsprotokollens pkt. 3, skal det til­strebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøps­ressurser. Normtallene (375/275/200) for frikjøpsressursen gjelder ved uenighet om frikjøpsressursen, og benyttes først *etter* at behovet for frikjøp er drøftet med hjemmel i HA del B § 3-3 a). Ved færre medlemmer enn normtallene på henholdsvis 375/275/200, tildeles tillitsvalgtressursen forholds­messig.

Arbeidstakerorganisasjoner/forhandlingssammenslutninger med frikjøpsressurser fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver. I forbindelse med større omstillinger/­prosjekter drøftes behov for ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j).

For de kommuner/fylkeskommuner som er omfattet av kommune- og regionreformen vil det i omstillingsperioden bli nødvendig og viktig å involvere tillitsvalgte i omstillingsprosessene ut over det som følger av en normalsituasjon. I slike tilfeller må et behov / økt behov for frikjøp vurderes særskilt.

Arbeidet med samhandlingsreformen og ulike former for inter­kommunalt samarbeid er andre eksempler på omstillings­prosesser der vurdering av utvidet frikjøp i henhold til § 3-3 j) kan være aktuelt.

Slike ordninger vil være tidsavgrenset der den/de tillitsvalgtes fri­kjøps­ressurs og arbeidsområde blir knyttet direkte opp mot det partssamarbeidet som følger av omstillingen/­prosjektet.

**Rett til fri fra ordinært arbeid, HA del B § 3-4**HA del B § 3-4, 4. avsnitt, 2. ledd er en kompensasjons­bestemmelse. Bestemmelsen gjelder for tillitsvalgte (jf. Hovedavtalens definisjon) når arbeidsgiver innkaller til møter og lokale for­handlinger etter HTA som faller utenfor den tillitsvalgtes arbeidstid. Det avklares med den enkelte tillitsvalgt om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering.

**Fellestillitsvalgt og forhandlingssammenslutning - HA del B §§ 2-4 og 3-3-c.**Alle organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt, jf. HA del B § 3-3 c). Den felles­tillitsvalgte skal i henhold til HA del B § 2-4 ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgt.

Dersom en forhandlingssammenslutning lokalt velger felles­tillits­valgt og/eller felles tillitsvalgtordning, er det viktig for berørte parter at dette nedfelles skriftlig mellom arbeidstaker­organisasjonen(e) i forhandlingssammenslutningen og arbeids­giver. Her bør det som minimum fremgå om ordningen gjelder kun fellestillitsvalgt eller en gjennomgående felles tillits­valgt­ordning, herunder antall tillits­valgte, eventuelle frikjøps­ressurser og en avklaring av den felles­tillitsvalgtes fullmakter og virkeområde. Det må fremgå av full­makten at den gjelder Hovedavtalens medbestemmels­esordninger.

Det er ingen forutsetning at de organisasjonene som velger ordningen med fellestillitsvalgt også opptrer som forhandlings­sammenslutning i lokale lønnsforhandlinger. Dersom de opp­trer som forhandlingssammenslutning må dette fremkomme av fullmakten.

**Hovedavtalens permisjonsbestemmelser - HA del B §§ 3-5 og 3-6**Permisjonsrettighetene etter Hovedavtalen skal ivaretas lokalt. I tilfeller med høyt sykefravær på arbeidsplassen eller ved andre ekstraordinære situasjoner der permisjoner vil føre til vesentlig ulempe for arbeidets gang, bør permisjonene iverksettes på et tids­punkt og på en måte som sikrer forsvarlig drift. Partene mener det er spesielt viktig å ta hensyn til dette på arbeids­plasser med få ansatte.

*Andre permisjoner HA del B § 3-5*Permisjonsbestemmelsene i HA del B § 3-5 gjelder den type organisasjonsoppdrag som er angitt i bestemmelsen.

*Om HA del B § 3-5 bokstav c)*Rett til permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager gjelder arbeids­taker i kommunen/fylkeskommunen som er valgt som fast medlem i ett eller flere av en arbeidstakerorganisasjons styrende/­øverste organ, slik disse er opplistet i bestemmelsen.

Lik rett til permisjon *kan* dessuten innvilges for:

|  |  |
| --- | --- |
| http://nis3.kf-infoserie.no/App_Themes/WhiteOnBlue/Images/bullet.gif | Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i en forhandlingssammenslutning. |
| http://nis3.kf-infoserie.no/App_Themes/WhiteOnBlue/Images/bullet.gif | Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkes­organisasjoner organisert som juridiske enheter eller lands­foreninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer. Dette gjelder fortsatt blant annet organisasjonenes yrkesfaglige seksjoner, for eksempel Utdanningsforbundets kontaktforum.  |

Arbeidsgiver kan innvilge ulønnet permisjon dersom organisasjons­verv beskrevet i HA del B § 3-5 c) første ledd innebærer ytterligere fravær enn 12 dager pr. år.

*Om § 3-5 bokstav d)*Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på hel- eller deltid i arbeidstakerorganisasjonen/­forhandlings-sammen­slutningen vedkommende er medlem av.

Ved delvis ulønnede permisjoner kan det inngås avtale lokalt mellom kommunen og arbeidstakerorganisasjonen om at kommunen foretar utlønning og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m. mot refusjon fra arbeidstaker­organisasjonen. Etter de sentrale parters oppfatning er det hensiktsmessig å gjøre det på denne måten.

*Tillitsvalgtopplæring HA del B § 3-6*Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig opp­følging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte. Permisjons­bestemmelsene for tillitsvalgtopplæring følger av HA del B § 3-6, og gjelder for tillits­valgte i henhold til definisjonene i HA del B §§ 2-2, 2-3 og 2-4.

Tillitsvalgte har rett til opp­læring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette, og tillitsvalgte bør derfor ha en dialog med leder/arbeidsgiver om dette. Tillitsvalgte skal, så langt det er mulig, være tidlig ute med permisjons­­søknader slik at fraværet kan planlegges og volde minst mulig ulempe for arbeidets gang. Søknader dokumenteres med kursinnkalling/­invitasjon og program.

Permisjoner for tillitsvalgtopplæring etter HA del B § 3-6 skal innvilges med hel eller delvis lønn. Hovedtillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn. Partene er enige om at det som hoved­regel også for øvrige tillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn for opplæring i Hovedavtalen og Hovedtariff­avtalen, eventuelt med tilknyttede særavtaler.

Hovedavtalen i seg selv har ingen bestemmelser om godtgjøring eller lignende for tillitsvalgtopplæring som faller på tillitsvalgtes fritid.

**Partssammensatt utvalg - § 4**Partssamarbeidet i kommuner/fylkeskommuner ivaretas også gjennom bestemmelsen om Partssammensatt utvalg i del B §4.

I tillegg til de faste ansattrepresentantene i partssammensatt utvalg har forhandlingssammenslutninger lokalt, som ikke er representert i utvalget, anledning til å delta med en fast observatør. Det er sammen­slutningen selv som må meddele behovet for observatør­plass. Observatøren(e) har ikke stemmerett.

**Hovedavtalen del B § 7 og del C § 8 – Fremme likestilling og hindre diskriminering** Likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings­loven om seksuell orientering og diskriminerings- og tilgjengelighets­loven er opphørt. Lovene er nå samlet i en og samme lov, ny like­stillings- og diskrimineringslov gjeldende fra 1. januar 2018.Hoved­formålet med endringen var samordningshensyn, slik at regelverket blir mer tilgjengelig og brukervennlig.

**Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5**De lokale parter har en gjensidig plikt, etter skriftlig krav, å gjennom­føre lokale lønnsforhandlinger hjemlet i HTA, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2.4. Slike lønnsforhandlinger skal skje mellom lokale parter hvor henholdsvis kommunen/fylkeskommunen/bedriften og den enkelte arbeids­takerorganisasjons (eller forhandlings­sammen­slutnings) lokale ledd ivaretar partsforholdet, jf. HA del A §4-7.

Ved deltakelse i, og nødvendige forberedelser til lokale lønns­for­handlinger, innvilges permisjon med lønn, jf. HA del B § 3-5 a). En vurdering av "nødvendige forberedelser" vil blant annet bero på forhandlingenes omfang og karakter og i hvilket omfang arbeids­takerorganisasjonens medlemmer er omfattet av forhandlingene.

Avklaring av delegasjonens størrelse og sammensetning gjøres lokalt. Det er god forhandlingsskikk at partene i lønnspolitisk drøftingsmøte (HTA vedlegg 3) gir gjensidig informasjon om for­handlingsdelegasjonenes størrelse og sammensetning. I slike drøftings­møter innkalles alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

Dersom en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på for­handlings­stedet, utelukker dette ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i lokale lønnsforhandlinger. I slike tilfeller kan organisasjonene i forhandlings­sammen­slutningen drøfte muligheten for å ivareta enkeltmedlemmers interesser. Dersom det ikke lar seg løse, har vedkommende organisasjon et ansvar for å foreslå en løsning som også arbeidsgiver kan akseptere. Fullmakter klargjøres for arbeidsgiver skriftlig før forhandlingene.

Hege Mygland

avdelingsdirektør Karsten K. Langfeldt spesialrådgiver