

Vedlegg: Bestemmelser i hovedavtalene som regulerer partsforholdet

Hovedavtalene (HA) i hvert enkelt tariffområde har bestemmelser som regulerer partsforholdet. I dette kapitlet har vi samlet de bestemmelsene som angir partsforhold og frikjøp. Ved lønnsforhandlinger kan partsforholdet være annerledes enn i hovedavtalene. Disse bestemmelsene er ikke omtalt her.

KS

Parter

Hvis det er Unio-tillitsvalgt i KS, er denne regulert etter HA del B § 2-4 Fellestillitsvalgt. I § 3-3 finnes beskrivelse av hele tillitsvalgtordningen i KS, inkludert struktur og frikjøp.

Man *kan* ha fellestillitsvalgt på alle nivåer i KS, men det er ikke krav om at det skal være samme ordning for alle nivåer og arbeidsplasser i en kommune/fylkeskommune. Det kan altså være slik at det på én skole er tillitsvalgte for medlemsorganisasjonene som representerer medlemmene, mens det på en annen skole, i samme kommune, er en felles Unio-tillitsvalgt.

Ifølge HA del B § 4 Partssammensatte utvalg, kan det også være felles Unio-representant i disse.

I KS sitt B-rundskriv nr. 7-2014 beskrives ordningen med fellestillitsvalgt i KS. Der står det blant annet at:

«Den fellestillitsvalgte skal iht. HA del B § 2-4 ivareta det ansvar og de oppgaver som tillegges hovedtillitsvalgte.»

Videre er det beskrevet hvordan slike avtaler skal inngås.

Administrasjonsutvalg

I tariffområdet KS har arbeidstakerorganisasjonene rett til å møte i administrasjonsutvalget med minst to representanter. Dette vil i praksis innebære at det største forbundet i Unio vil delta, mens de andre forbundene ikke har rett til å delta i møtene. Det vil da være viktig at Unios medlemsorganisasjoner etablerer et lokalt samarbeid, slik at det forbundet som representerer Unio også får innspill fra de andre organisasjonene inn i utvalget.

Fra Hovedavtalen i KS:

§ 2-2 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som fremgår av denne avtalen.

§ 2-3 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen/fylkeskommunen, jf. HA del B § 3-3 d).

§ 2-4 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker ansatt i kommune/fylkeskommune som er valgt/utpekt av en forhandlings sammenslutning lokalt for å ivareta det ansvar og de oppgaver som til ligger hovedtillitsvalgte etter denne avtalen, jf. HA del B § 3-3 f).

Frikjøp

Hovedavtalen del B §3-3 legger opp til at skal forhandles lokalt om frikjøpsordninger, men den har også minimumstildelinger hvis partene lokalt ikke blir enige.

Når man er hovedtillitsvalgt for en hovedsammenslutning, er det forventet en del ekstra oppgaver med dette, og hovedavtalens bestemmelser om minimumsomfang av frikjøp er derfor bedre for hovedsammenslutningstillitsvalgte enn for forbundsvise tillitsvalgte.

I NAV er det etablert en egen avtale.

Fra Hovedavtalen i KS:

§ 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp

a) Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i bestemmelsene i § 3-3 og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser, herunder mulighet til ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i § 3-3 c) (1) eller (2).

b) Det er avgjørende for suksess og effektivitet at det etableres ordninger som gir de berørte aktører trygghet for nåværende og fremtidig situasjon, slik at innsats og evner stimuleres best mulig. På bakgrunn av en slik erkjennelse følger det at ordningene må være mest mulig inkluderende, slik at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte blir gitt informasjon så tidlig som mulig og så omfattende som mulig. Det må også være trygghet for at informasjon gis begge veier. Videre må de ansattes interesser ivaretas gjennom deres tillitsvalgte med ordninger for samarbeid i prosesser.

Ordninger for medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører de ansattes forhold og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten.

Ordningene forutsetter at tillitsvalgte med helt eller delvis frikjøp benytter denne tiden til tillitsvalgtarbeid etter Hovedavtalen og overfor medlemmer ansatt i kommunen/fylkeskommunen.

c) Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet om frikjøpsordning for tillitsvalgte, baseres frikjøpsomfang på drøftingsgrunnlaget i § 3-3 a) og etter følgende minimumstildeling:

(1) Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 375 medlemmer,

(2) eller 275 medlemmer og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag-/yrkesgrupper.

Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene (1) og (2), får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og hhv. 375 (1) eller 275 (2).

Ut fra lokale forhold, jf. § 3-3 a), drøfter de lokale parter tildeling av ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i punkt (1) og (2).

Organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i (1) og (2) får tildelt 1 ekstra heltids tillitsvalgtressurs når de representerer ytterligere 475 medlemmer, deretter for ytterligere 575 medlemmer.

(3) Organisasjonene innen en forhandlings sammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt. Velges denne ordningen, tildeles en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 200 medlemmer.

Forhandlings sammenslutninger med færre medlemmer enn 200, får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og 200.

Arbeidstakerorganisasjonen/forhandlings sammenslutningen fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver.

Det skal i den forbindelse tas hensyn til medlemsstokkens sammensetning, tariffavtalenes omfang, kommunens/fylkeskommunens organisering og geografi.

d) Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke en hovedtillitsvalgt i hver kommune/fylkeskommune, jf. dog § 2-3.

e) Ut over ordningen etter § 3-3 d) har de enkelte arbeidstakerorganisasjonene rett til tillitsvalgte i forhold til kommunens/fylkeskommunens styrings- og organisasjonsstruktur. De lokale parter skal drøfte behovet for antall tillitsvalgte med utgangspunkt i denne avtalen.

f) Forhandlings sammenslutning som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgtordning.

g) Valg av tillitsvalgte etter denne avtale må meddeles skriftlig til arbeidsgiver. En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntre når melding er mottatt av arbeidsgiver.

h) Arbeidstakerorganisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende kommune/fylkeskommune har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte. Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.

i) Fellestillitsvalgt og tillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene som den fellestillitsvalgte representerer, utgjør forhandlings sammenslutningsutvalg, og kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.

j) I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes.

k) Arbeidsgiver stiller til disposisjon kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt med hel permisjon. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som ikke har hel permisjon, skal det så langt det er praktisk mulig gis nødvendig kontorplass.

l) Tillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon i henhold til § 3-3 c), lønnes i henhold til Hovedtariffavtalens lønnsbestemmelser forholdsmessig. Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.

m) Tillitsvalgt som etter endt oppdrag går tilbake til den etat/enhet vedkommende har permisjon fra, skal såfremt det er mulig, gå tilbake til den stilling vedkommende hadde før permisjonen. Ved eventuelt skifte av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Det skal tas hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt.

§ 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid. For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter og lokale lønnsforhandlinger etter HTA som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering.

I større kommuner og fylkeskommuner med slik spredning av arbeidsplassene at dette medfører en omfattende reisevirksomhet for den tillitsvalgte, kan det avtales at slike reiser innenfor en fastsatt ramme skal dekkes etter satsene i reiseregulativet. Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.