|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ks_hovedlogo |  |  |
| **B**-rundskriv nr.: | B/1-2024 |
| Dokument nr.: | 23/03817-21 |
| Arkivkode: | 512 |
| Dato: | 15.01.2024 |
| Saksbehandler: | Karsten Kragh Langfeldt |

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

|  |
| --- |
| Hovedavtalen 1.1.2024 - 31.12.2025 |

Det vises til A-rundskriv 5/2023. Det anbefalte forslaget til Hoved­avtale for perioden 01.01.2024 – 31.12.2025 er vedtatt ved ur­avstemning, og akseptert av arbeidstakerorganisasjonene.

Hoved­avtalen vedlagt forhandlingsprotokoll og dette rundskrivet vil bli inntatt i den trykte versjonen av avtalen, som vil bli sendt til medlemmene så snart som mulig. Hoved­avtalen finnes også på ks.no.

**Generelt**Dette rundskrivet gir viktig veiledning til sentrale bestemmelser i Hovedavtalen. De sentrale parter er enige om forståelsen og anbe­falt praktisering av avtalen slik det fremkommer nedenfor. Det gjøres særskilt oppmerksom på at forhandlingsprotokollen peker på enkelte tema som også inngår i partssamarbeidet. Hoved­avtalen, forhand­lings­­­protokollen (se vedlegg til Hovedavtalen og/eller A-rundskriv 5/2023) og rundskrivet må derfor leses i sammen­heng. Dette rundskrivet *supplerer* tidligere B-rundskriv om Hovedavtalen.

**For ytterligere veiledning viser vi til Hovedavtaleveilederen som finnes her: https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtaleveileder/**

**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**

**Hovedavtalen del B §§ 1-4-1, 1-4-2 og 3-1 - Informasjon og drøfting**

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 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 informasjons- og/eller drøft­ings­møter jf. Hoved­­avtalen del B § 3-1 b), har god erfaring med det. Det samme gjelder ved desentralisert fullmaktsnivå. Bestemmelsen gir forbund som kun er repre­sentert ved tillitsvalgt (som ikke fyller vilkårene for å ha hovedtillitsvalgt) en rett til å delta i denne type møter.

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 Hovedavtalen 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.

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 framgår 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.

**Hovedavtalen del B § 1-5 – Oppfølging og opplæring**

Bestemmelsen presiserer at lokal skolering er et godt virkemiddel og at det er de lokale parter som bør drøfte behovet for slik skolering. Slik det er presisert i bestemmelsen skal ledere og tillitsvalgte på alle nivåer delta i oppfølgingen og opplæringen.

I henhold til bestemmelsen skal det holdes årlige evaluerings­møter om Hovedavtalen, hvor de lokale partene evaluerer og drøfter erfaringer knyttet til partssamarbeidet.

Kommunedirektør 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 Hovedavtalen del B § 3 etterleves og forstås lokalt, er relevant å drøfte i evalu­erings­­­­­­­møtet. Det skrives referat fra møtene.

**Hovedavtalen del B § 3-3 - Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp**

Utforming av lokal tillitsvalgtordning skal skje gjennom reelle drøftinger basert på lokale behov og det drøftingsgrunnlag som særlig frem­kommer av Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b). Se også forhandlings­protokollen, pkt. 3, hvor drøftingsgrunnlaget er tydeliggjort. Lokal tillits­valgt­­ordning nedfelles skriftlig. Som minimum bør ordningene omtale (se også Hovedavtaleveilederen):

* 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 Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. Hovedavtalen del B § 2-2, se også for­hand­lings­­­­protokollen pkt. 5.

Som det fremgår av forhandlingsprotokollens pkt. 3, skal det til­strebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøps­ressurser. Pr. 1.1.2024 er det inntatt en presisering i § 3-3 c) om at behovet for frikjøp skal drøftes først. Det er ikke slik at partene skal *starte* drøftingene om frikjøp basert på antall medlemmer og norm­tallene. Normtallene (375/275/200) for frikjøpsressursen gjelder ved uenighet om frikjøpsressursen. Ved færre medlemmer enn normtall­ene på henholdsvis 375/275/200, tildeles tillitsvalgtressursen forholds­­messig, dersom det ikke er enighet om annet.

Arbeidstakerorganisasjoner/forhandlingssammenslutninger med frikjøpsressurser fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøft­inger med arbeidsgiver. I forbindelse med større omstillinger/­prosjekter drøftes behov for ytterligere frikjøp, jf. Hovedavtalen del B § 3-3 j). Nye kommuner/­fylkeskommuner som har blitt splittet, bør vurdere om det i omstillingsperioden er nødvendig og viktig å involvere tillitsvalgte ut over det som følger av en normalsituasjon. I slike tilfeller må arbeidsgiver gjøre en konkret vurdering av be­hovet for frikjøp.

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.

**Hovedavtalen del B § 3-4 - Rett til fri fra ordinært arbeid**Arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider i turnus kan være annerledes enn tillitsvalgte som ivaretar vervet på ordinær dagtid. 4. ledd i bestemmelsen tydeliggjør at arbeidssituasjonen for tillits­valgte som jobber turnus, etter drøftinger tilrettelegges slik at de får samme arbeidsforhold og vilkår som tillitsvalgte som arbeider dagtid.

Hovedavtalen del B § 3-4, 5. ledd er en kompensasjons­bestemmelse. Bestem­m­elsen gjelder for tillitsvalgte (jf. hovedavtalens definisjon) når arbeids­­giver innkaller til møter og lokale for­handlinger etter Hovedtariffavtalen som faller utenfor den tillitsvalgtes arbeidstid.

Det avklares med den enkelte tillitsvalgt om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering.

**Hovedavtalen del B §§ 2-4 og 3-3 c) - Fellestillitsvalgt og forhandlingssammenslutning**

Alle organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt, jf. Hovedavtalen del B § 3-3 c). Den felles­tillitsvalgte skal i henhold til Hovedavtalen 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 arbeidstaker­organisasjonene i forhandlingssammenslutningen og arbeids­giver. Her bør det som minimum komme frem 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 framgå 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 komme frem av fullmakten.

**Hovedavtalen del B § 3-3 k) – Tidsmessig kontorutstyr**

Bestemmelsen gir hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte med hel permi­sjon rett til tidsmessig kontorutstyr. Bestemmelsen åpner for skjønn, men det vil være rimelig at tillitsvalgte som omfattes av bestemm­elsen, får tilgang til samme type utstyr som arbeids­giver­represen­tantene de samarbeider med har.

**Hovedavtalen del B §§ 3-5 og 3-6 – Permisjoner for organisasjonsverv og tillitsvalgtopplæring**

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

*Om Hovedavtalen del B § 3-5 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 Hovedavtalen del B § 3-5 c) første ledd innebærer ytterligere fravær enn 12 dager pr. år.

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

Ved delvis ulønnede permisjoner kan det inngås avtale lokalt mellom kommunen og arbeidstakerorganisasjonen om at kommunen foretar utbetaling av lønn 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 Hovedavtalen 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 Hovedavtalen del B § 3-6, og gjelder for tillits­valgte i henhold til definisjonene i Hovedavtalen 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 Hovedavtalen 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, Hovedtariff­avtalen, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser jf. protokollen pkt. 4. Med tilknyttede lov­bestemm­elser menes bestemmelser som henger sammen med tariffbestemmelsene i vårt avtaleverk.

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

**Hovedavtalen del B § 4 - Partssammensatt utvalg**Partssamarbeidet i kommuner/fylkeskommuner ivaretas også gjennom bestemmelsen om partssammensatt utvalg i del B § 4. Ansattrepresentantene i utvalget representerer alle ansatte, selv om de er utpekt/valgt av egen fagorganisasjon. Se Hovedavtale­­veiled­eren for mere informasjon.

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.

**Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5**De lokale parter har en gjensidig plikt, etter skriftlig krav, å gjennom­føre lokale lønnsforhandlinger hjemlet i Hovedtariffavtalen, jf. Hoved­tariffavtalen kap. 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. Hovedavtalen del A § 4-7.

Ved deltakelse i, og nødvendige forberedelser til lokale lønns­for­handlinger, innvilges permisjon med lønn, jf. Hovedavtalen 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 (Hovedtariffavtalen 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