

Tilpasningsavtale
for
Høgskolen i Ålesund

Introduksjon:

Dette dokumentet inneholder Tilpasningsavtalen som er inngått for Høgskolen i Ålesund. Tilpasningsavtalen er basert på og gjengir Hovedavtalen for arbeidstakere i staten (01.01.2013 – 31.12.2015), med de tillegg og presiseringer som er gjort for Høgskolen i Ålesund. De tilleggene som er gjort er innrammet.

I GENERELLE BESTEMMELSER

Denne Tilpasningsavtalen for Høgskolen i Ålesund er inngått med bakgrunn i Hovedavtalen for arbeidstakere i staten per 19. desember 2012, og gjelder ved HiÅ fra 1. januar 2014 og til og med 31. desember 2015.

Avtalen inngås med hjemmel i Hovedavtalens kap. 2 §3 og §4.

Før ny tilpasningsavtale inngås skal det gjennomføres en evaluering av gjeldende avtale og praktiseringen av den.

§1 Formål og intensjoner

1. Hovedformål

Staten og hovedsammenslutningene for de statstilsatte har inngått denne Hovedavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer.

Hovedavtalen for arbeidstakere i staten skal i tillegg ha som formål å:

- være grunnlaget for arbeidstakernes rett til medbestemmelse ved siden av bl.a. tjenestetvistloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven
- gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles
- være et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø
- gi den enkelte arbeidstaker mulighet for faglig og personlig utvikling. Arbeidet må derfor organiseres og tilrettelegges slik at man drar nytte av arbeidstakernes kunnskaper
- utvikle samarbeidet slik at dette kan bidra til fleksibel og brukervennlig tjenesteyting med et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse 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 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.

9. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)

IKT skal bidra til å gi innbyggerne bedre service, styrke kvaliteten på tjenestene og være et viktig redskap for fornying og effektivisering.

10. Grunnlag for personalpolitikken

Et av formålene med Hovedavtalen er å skape grunnlag for statens personalpolitikk på de områder avtalen omfatter, med de begrensninger som følger av lover, forskrifter mv. Partene i Hovedavtalen understreker derfor viktigheten av å prioritere personalarbeidet og på denne måten bidra til at de pålagte samfunnsoppgaver løses til beste for innbyggerne.

11. Miljø og klima

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 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.

DEL 1 MEDBESTEMMELSE

Kapittel 1 Virkeområde

§ 2 Virkeområde

1. Hovedavtalen gjelder arbeidssituasjonen for arbeidstakere som kommer inn under lov om offentlige tjenestetvister. Hovedavtalen gjelder utøvelse av ledelse og samarbeid i den enkelte virksomhet.

2. I saker hvor arbeidssituasjonen til arbeidstakere i flere virksomheter vil bli vesentlig berørt, skal det fastsettes i egen avtale hvordan medbestemmelsen skal utøves. Avtalen skal inngås mellom vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner, jf. § 9. Er virksomheter under flere fagdepartement berørt, inngås avtalen mellom Departementet og hovedsammenslutningene. Avtalen skal avklare hvem som skal utøve partsforholdet. Ut over dette bør de utpekte partene selv ha frihet til å finne praktiske ordninger innenfor rammene fastsatt i Hovedavtalen § 2 nr. 3, og § 13. Departementet kan, i samråd med hovedsammenslutningene, gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved omstillinger i staten.

3. Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, beslutninger som fattes på grunnlag av lover, forskrifter, stortingsvedtak og kongelige resolusjoner, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder virksomhetens samfunnmessige rolle, (forholdet til innbyggerne). Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og organisasjonene i den enkelte virksomhet om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres dette spørsmålet av vedkommende fagdepartement.

Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse i henhold til tilpasningsavtalen, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.

4. Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de tilsattes arbeidssituasjon i vesentlig grad - og virksomheten forbereder uttalelse i saken – skal arbeidsgiver sørge for at tillitsvalgte får anledning til å uttale seg. De tillitsvalgte kan ikke kreve at uttalelsen skal følge saken lenger enn til fagdepartementet.

5. Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, 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, på ordinær måte, behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen.

Virksomhet

Med ”virksomhet” defineres hele Høgskolen i Ålesund, jf. HA § 4 nr 2.

Med «driftsenhet» menes: Avdeling for biologiske fag (ABF), Avdeling for helsefag (AHF), Avdeling for internasjonal markedsføring (AIM), Avdeling for ingeniør- og realfag (AIR), Avdeling for maritime operasjoner (AMO) og Administrasjon (ADM).

Kapittel 2

Utforming av medbestemmelsesordningen i den enkelte virksomhet (tilpasningsavtale)

§ 3 Hovedregel

”Partene i den enkelte virksomhet skal inngå en avtale om medbestemmelse som er tilpasset virksomhetens og de tilsattes behov. Det skal legges vekt på ordninger som gir de tilsatte, gjennom deres organisasjoner, muligheter for reell medbestemmelse på de forskjellige nivåer i virksomheten og slik at de får delta så tidlig som praktisk mulig i beslutningsprosessen.”

§ 4 Inngåelse av tilpasningsavtalen

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

2. Tilpasningsavtalen skal omfatte hele virksomheten og skal inneholde nærmere regler om hvordan Hovedavtalens Del 1 skal tilpasses. I avtalen skal det beskrives hva som skal regnes som virksomheten, samt inndelingen av denne i de ulike driftsenheter og arbeidsområder som medbestemmelsen skal utøves på, jf. § 40. Ved inndeling i arbeidsområder bør det legges vekt på hva som vil være mest hensiktsmessig for å gjennomføre medbestemmelsen. I denne sammenheng bør det tas hensyn til om det innenfor et aktuelt arbeidsområde finnes klare arbeidsgiverplikter etter Del 1.

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.

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

4. Tilpasningsavtalen skal som et minimum inneholde:

a. Hvilken medbestemmelsesordning og hvilke samarbeidsformer som velges, jf. § 4 nr 1.

b. En beskrivelse av hva som regnes som virksomheten, samt virksomhetens inndeling i driftsenheter og arbeidsområder, jf. §4 nr 2.

Arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalg og de fora for medbestemmelse som etableres i henhold til tilpasningsavtalen, klarlegges, jf. § 4 nr 3 og kap 7.

d. Retningslinjer om informasjonsrutiner skal fastsettes dersom en av partene krever det, jf. § 11 nr. 3.

Tilpasningsavtale for Høgskolen i Ålesund inngått mellom HiÅ, FF, NSF, TEKNA, PARAT og NITO, dato 03.02.2014.

e. En beskrivelse av hvilke stillingsgrupper som omfattes av ordningen med særskilt innkalling av underrepresenterte grupper til intervju, jf. § 20.

f. Bestemmelser om likestilling, jf. § 21. Bestemmelsene skal inneholde kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver. Tilpasningsavtalen skal videre inneholde beskrivelse av tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse. Tilpasningsavtalen skal dessuten inneholde bestemmelser om positiv særbehandling innenfor rammene av § 21 nr. 3 og 4, jf. nr 2. Det må avtales om reglene i nr. 3 og 4 skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

g. Tillitsvalgtas adgang til å benytte kontorteknisk utstyr, jf. Hovedavtalen §32 nr.4

1. Virkeområdet for denne tilpasningsavtalen er virksomheten ved Høgskolen i Ålesund.

2. Medbestemmelsesretten for hele virksomheten utøves ved forhandlinger, drøftinger, informasjon og arbeidsmøter.

Arbeidsgiverparten og arbeidstakerpartene oppnevner medlemmer til samarbeidsorganene.

Arbeidsmøter, Informasjon og drøftinger gjennomføres på virksomhetsnivå i IDF-møtet.

Forhandlinger gjennomføres ved behov.

3. Medbestemmelse på driftsnivå etableres dersom en av partene krever det og utøves da i et lokalt informasjons- og drøftingsutvalg. På driftsnivå utøves kun informasjon og drøftinger. Partene selv avtaler møteplan og rutiner for informasjonsutveksling. Arbeidsgiverparten og arbeidstakerpartene oppnevner medlemmer til ID-møtet.

4. Arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalg og IDF-møte, jfr. HA §§4 nr. 3 og 4. nr. 4 samt aml. §7-2 (2) fremgår under tilpasningsavtalen til HA §26.

§ 5 Tvist ved inngåelse av tilpasningsavtalen (Interesstvist)

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 meglings 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.
2. Saken kan ikke bringes inn for partssammensatt nemnd hvis virksomheten er et departement eller hvis et departement er en del av virksomheten.

§ 7 Varighet

1. Tilpasningsavtaler skal ha samme utløpstid som Hovedavtalen. Dette er imidlertid ikke til hinder for at det foretas justeringer i avtaleperioden hvis partene blir enige om det.
2. Avtaler mellom Departementet og hovedsammenslutningene om spørsmål som går inn under denne avtalen (Del 1), gjelder foran tilpasningsavtaler.

Kapittel 3

PARTSFORHOLDET

§ 8 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidsgiversiden i den enkelte virksomhet er det administrative ledd som har ansvaret for behandlingen av saker etter Hovedavtalen eller tilpasningsavtalen. Forhandlingssaker må foregå på det arbeidsgivernivå som har myndighet til å slutte avtale om de saker som er til behandling.
2. Hvem som er parter på arbeidsgiversiden kan variere alt etter hvilken sak det dreier seg om, men når det skal forhandles om en sak, må vedkommende representant ha den nødvendige fullmakt til å forplikte arbeidsgiver, jf. § 13 nr 1.

Når saker som nevnt i Hovedavtalen eller tilpasningsavtalen skal behandles av et styre/kollegialt styringsorgan, har partene de samme rettigheter og plikter som ellers, jf. likevel neste ledd. Dette gjelder selv om organet har fått sitt mandat/myndighet i, eller med hjemmel i, lov, forskrift eller kgl.res. En sak kan ikke tvisteløses etter reglene i § 17 eller andre tvisteløsningsregler dersom bestemmelser i, eller med hjemmel i, lov, forskrift eller kgl.res. har tillagt organet alene å fatte beslutning i saken (eksklusiv kompetanse).

Av praktiske grunner bør kollegiale styringsorgan gi vedkommende direktør/leder eller lignende, evt. en forhandlingsdelegasjon, fullmakt til å drøfte og/eller forhandle.

Arbeidsgiverpart på virksomhetsnivå er høgskoledirektøren, eller den han gir fullmakt. Høgskoledirektøren har myndighet til å drøfte og forhandle i alle saker som angår virksomhetsnivå.

Personal- og organisasjonsseksjonen er sekretariat for arbeidsgiverpart, og personaldirektøren er de tillitsvalgtes daglige kontaktpunkt mot arbeidsgiver

Arbeidsgiverpart på driftsnivå er dekan på avdelingene og høgskoledirektør i administrasjon, eller den de gir fullmakt. De har myndighet til å gjennomføre informasjon og drøfting i alle saker som angår enheten.

Personal- og organisasjonsseksjonen er sekretariat for arbeidsgiverpart i administrasjon, og personaldirektøren er de tillitsvalgtes daglige kontaktpunkt mot arbeidsgiver. Sekretærfunksjonen ved avdelingene utføres av den dekan utpeker.

§ 9 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet er:

- a. de organisasjoner som organiserer minst 10 % av de tilsatte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde som er berørt av saken.
 - b. primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning har adgang til å slå sammen medlemstallet for å oppnå minst 10 %.
 - c. hver av hovedsammenslutningene som har medlemmer i virksomheten/driftsenheten/arbeidsområdet har likevel krav på å peke ut en representant med rettigheter etter tilpasningsavtalen som de andre tillitsvalgte, selv om primærorganisasjonen(e) ikke fyller kravet til 10 %. På virksomhetsnivå må hovedsammenslutningene ha minst 2 medlemmer.
- Bestemmelsen i § 33 om assistanse fra andre arbeidstakere gjelder ikke for tillitsvalgte etter dette punkt. Denne funksjonen gir heller ikke et selvstendig grunnlag for permisjon etter § 34 nr 1.

Merknad:

Begrensningen på 10 % gjelder ikke ved forhandlinger om personalreglement, jf. § 13 nr 2 punkt e. Ved slike forhandlinger gjelder partsbegrepet i 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.

Arbeidstakerparter med rettigheter etter hovedavtalen er: Forskerforbundet (FF), Norsk Sykepleierforbund (NSF), Teknisk-naturvitenskapelig forening (Tekna), Parat og Norsk Tjenestemannslag (NTL). NTL ønsker foreløpig ikke å være part. Det er enighet mellom partene om at også Norges Ingeniør- og teknologorganisasjon (NITO) er part.

Kapittel 4 Former for medbestemmelse

§10 Former og områder for medbestemmelse

Det vises til §4.

Samarbeidsformer

Medbestemmelse ved Høgskolen i Ålesund skal utøves gjennom informasjon, drøftinger, forhandlinger og arbeidsmøter. Informasjons-, drøftings- og arbeidsmøte (IDF-møter) avholdes etter oppsatt årlig møteplan. Forhandlinger avholdes etter behov eller når en av partene krever det.

§ 11 Informasjon

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

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

- a) virksomhetens regnskap og økonomi
- b) vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de tilsatte
- c) hvem som tilsettes og hvem som slutter.

2. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de tilsattes muligheter til medbestemmelse blir reell i de forskjellige faser av behandlingen.

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

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.

5. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de tilsatte, f.eks i forbindelse med rasjonalisering, organisasjonsendringer mv, har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle tilsatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte.

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

Partene er enig om at informasjon iht HA §11, bør utveksles så tidlig, på lavest mulig nivå, så fullstendig og fortløpende som mulig. Det legges opp til informasjon og meningsutveksling på saker som senere kommer til drøfting eller forhandling. Informasjon bør gis allerede under planleggingsfasen av en sak, og skal helst omfatte opplysninger om saksgang og forventet tidspunkt for avgjørelse. Informasjon kan eventuelt foreløpig gis uformelt, inntil informasjonen kan gis på ordinær måte. Dette vil særlig være aktuelt for å ivareta reell medbestemmelsesrett i saker som kan være drøftings- eller forhandlingssaker på et tidlig stadium.

Ved uenighet om hvorvidt en sak faller inn under partenes informasjonsplikt, skal saken behandles som drøftingssak dersom en av partene krever det.

Det skal gis informasjon om saker som angår prinsipielle forhold eller kan ha institusjonell betydning, får generelle konsekvenser for organisasjonene eller virkning for tverrfaglige samarbeid. Dette gjelder uansett om saken er reist sentralt eller på driftsnivå. Det skal gis informasjon om vedtak av betydning for de tilsatte.

Minst en gang hvert semester skal det holdes kontaktmøte mellom alle representantene for arbeidstakerpartene på drifts- og virksomhetsnivå og høgskoledirektøren.

Plikten til å gi informasjon til tillitsvalgte påhviler høgskoledirektøren. Tillitsvalgte kan kreve at det gis en skriftlig oppsummering av den informasjonen som først er gitt muntlig. Denne må foreligge innen en uke.

Informasjon om forslag til vedtak og vedtak i høgskolens styre og forhandlingsmøter gis ved at alle tillitsvalgte så tidlig som mulig får kopi av sakliste og protokollutskrift. Saksdokumenter gjøres tilgjengelig for organisasjonene samtidig med utsendelse. Samme fremgangsmåte følges for lavere organer når saksbehandlingen skjer etter delegert myndighet fra høgskolens styre. Foreløpig sakliste for styret sendes ut til tillitsvalgte 3 uker før dato for styremøte.

Informasjon om vedtak fra administrasjonen og om tilsetninger gis fortløpende.

Organisasjonene og høgskolens ledelse er enige om å ha en fast ordning med informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter (IDF-møter). På siste møtet i året utarbeides det en møteplan for kommende år.

§ 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 drøftingsgjgenstand i departementet.

b. omgjøring av en ikke besatt stilling

c. byggeprosjekter

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

e. (utgår)

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

g. opplæring, jf. kap. 6

Merknad til g:

Gjennomføring av opplæringsplaner som er vedtatt, og som det er bevilget penger til, kan reguleres ved avtale.

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

i. saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være drøftingsgjenstand i henhold til Hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene

j. omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter.

2. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i nr.1 eller i § 13 nr. 2 og som en av partene mener har betydning for de tilsattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten arbeidsgiver eller organisasjonene ved de tillitsvalgte krever det.

Drøftinger skal være gjennomført i rimelig tid før saken tas opp til behandling og avgjørelse i besluttede organer. Partene bør varsle eventuelle krav om drøfting, slik at unødig forsinkelse i saksforberedelse og beslutningsprosess kan unngås.

Det skal fremgå av saker som fremmes for beslutning om de har vært gjenstand for drøfting.

Dersom noen av partene ønsker å uttale seg i drøftingssaker skal uttalelsen følge saken til det organ som skal fatte vedtak.

Hvis organisasjonene ber om det, plikter høgskoledirektøren å sørge for at arbeidstakerparten får innsyn i og kan drøfte driftsenhetens budsjett/rapport og planer på avdelingen. Det skal settes opp møtekalender som er i samsvar med enhetens budsjettarbeid.

§ 13 Forhandlinger

1. Avgjørelser som treffes ved forhandlinger må:

- a. ligge innenfor arbeidsgiverinstansens myndighetsområde
- b. ligge innenfor rammen av budsjettvedtak Stortinget har fattet, eller innenfor rammen av budsjettfullmakter Stortinget har gitt
- c. være underlagt og i samsvar med de instruksjer eller de prioriteringer som det enkelte fagdepartement fastlegger for virksomheten, eller som virksomheten selv har truffet etter fullmakt.

2. Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til forhandling med organisasjonene ved de tillitsvalgte, med mindre partene i det enkelte tilfelle blir enige om noe annet (jf. likevel nr 1).

Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt forhandlinger om de samme sakene.

Opplistingen nedenfor er uttømmende:

a. interne organisasjonsendringer der følgende tre vilkår er oppfylt samtidig: Organisasjonskartet endres.

- Endringen er ment å vare over seks måneder.

- Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr.

Samarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper, jf. for øvrig § 2 nr. 5

b. opprettelse av ny stilling (bemanningsøking)

Merknad til b:

Punktet gjelder fordeling av nye stillinger hvor dette ikke allerede er avgjort gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjettdisponeringsmyndigheten.

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

d. (utgår)

e. personalreglement, jf. tjenestemannsloven § 23. 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 drøftingsspørsmål. Det samme gjelder spørsmålet om et kontorareal skal være åpent eller inndelt i kontorer.

g. saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være forhandlingsgjenstand i henhold til Del 1 i Hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene.

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

Forhandlinger etter Tilpasningsavtalen gjennomføres ved behov når en av partene krever det. Høgskoledirektøren innkaller til forhandlinger og det føres protokoll.

§ 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. 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.

Saksdokumentene skal normalt foreligge en uke før forhandlingsmøtet.

§ 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.

Ved drøftinger (på IDF-møtet) utarbeider arbeidsgiverparten utkast til referat, som oversendes arbeidstakerpartene for godkjenning. Referat anses godkjent, dersom det ikke fremkommer merknader innen en uke etter at arbeidstakerpartene har mottatt utkastet. Godkjent referat skal sendes til de tillitsvalgte.

§ 17 Tvisteløsning i forhandlingssak

1. Forhandlinger skal foregå på det nivå innenfor virksomheten som har myndighet til å slutte avtale.
2. Dersom det ikke er mulig å komme fram til enighet, skal det foretas megling med sikte på å løse saken, hvis en av partene krever det. Megling foretas av topplederen/ledelsen i virksomheten, så sant partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om en annen megler innenfor virksomheten. Dersom topplederen har vært forhandlingspart i saken, foretas meglingen av en representant fra fagdepartementet.
3. Dersom det under megling ikke oppnås enighet, skal de tillitsvalgte uten ugrunnet opphold meddele arbeidsgiver om de krever saken avgjort av en partssammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i § 5, eller om de vil bringe saken inn for fagdepartementet. Hvis organisasjonene seg imellom ikke blir enige om dette spørsmålet, velges partssammensatt nemnd. Fagdepartementet kan ikke være både megler og tvisteløser i samme sak, jf. pkt.2. Tilpasningsavtale for Høgskolen i Ålesund inngått mellom HiÅ, FF, NSF, TEKNA, PARAT og NITO, dato 03.02.2014.

4. Nemnda/fagdepartementet er ikke bundet av eventuell enighet mellom arbeidsgiveren og en eller flere organisasjoner. Saken kan ikke bringes inn for fagdepartementet dersom avgjørelsesmyndighet ved lov eller kgl. res. er tillagt annen myndighet. Videre kan saken ikke bringes inn for en partssammensatt nemnd hvis virksomheten er et departement eller hvis departementet er en del av virksomheten.

5. Bringes saken inn for fagdepartementet, avgjøres saken der etter drøftinger med organisasjonene.

§ 18 Drøftinger

1. Drøftingssaker behandles på det nivå innenfor virksomheten som har saken til behandling. På det nivå saken skal avgjøres, tar arbeidsgiver den endelige beslutning. Før arbeidsgiver tar sitt standpunkt, skal det ha vært ført reelle drøftinger med de tillitsvalgte. Saken skal drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han/hun har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter, også før det er nedfelt i referat. Dersom saken skal avgjøres av høyere myndighet, skal referatet følge saken fram til den overordnede myndighet. Referat fra budsjett-drøftinger skal imidlertid ikke følge saken lenger enn til det enkelte fagdepartement.

2. Oppnås det ikke enighet om oppsetting av arbeidsplaner (jf. § 12 nr 1 h), avgjøres tvisten av vedkommende departement eller den myndighet vedkommende arbeidstaker administrativt hører inn under. Før overordnet myndighet avgjør slike saker, skal de drøftes med vedkommende organisasjoners representanter.

Kapittel 6 Personalpolitikk i virksomhetene

§19 Formål

1. En overordnet målsetting i staten er at arbeidsgiverne i virksomhetene, i samarbeid med de ansattes organisasjoner, skal legge til rette for en inkluderende og involverende personalpolitikk, jf. for øvrig arbeidsmiljøloven kap 13. Så langt den enkelte virksomhets særpreg tillater det, skal personalpolitikken generelt og rekrutteringstiltak spesielt, legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig i forhold til kjønn (herunder kvinner til ledelse), etnisitet, funksjonsevne og alder.

2. Personalpolitikken i staten skal ha som formål å utvikle medarbeidernes kompetanse på en slik måte at de settes i stand til å utføre virksomhetens prioriterte oppgaver på en god måte.

3. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpolitikk, som blant annet ivaretar seniorperspektivet.

Den viktigste ressursen ved høyskolen er et høyt kvalifisert personale i alle deler av virksomheten i forhold til de kompetansekrav som er fastsatt for stillingen. Målet for personalpolitikken er å disponere og utvikle personalressursene på best mulig måte for å nå høyskolens mål.

§ 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 utlysningsteksten 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.

Høgskolen i Ålesund skal tilrettelegge for en inkluderende og involverende personalpolitikk som også ivaretar mangfold i forhold til kjønn, etnisitet, funksjonsevne og alder, jf. HA § 19 nr. 1.

Ved vurderingen om det i en stillingsgruppe er underrepresentert i forhold til kjønn, etnisitet, funksjonsevne og alder legges inndelingen av stillingsgrupper på virksomhetsnivå eller på driftsnivå til grunn.

Ved tilsetning av professor eller leder skal vurderingen skje på virksomhetsnivå. Ved tilsetning i andre stillinger skal vurderingen normalt gjøres på driftsnivå.

Er det kvalifiserte søkere fra en underrepresentert gruppe til en bestemt stilling, bør det kalles inn minst en slik søker til intervju.

§21 Likestilling

1. Arbeidsgivers ansvar

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

2. Tilpasningsavtalen

Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Bestemmelsene skal inneholde kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver, og tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse. Tilpasningsavtalen skal også inneholde nærmere bestemmelser om positiv særbehandling innenfor rammen av nr. 3 og 4 nedenfor. Adgangen til positiv særbehandling av menn er begrenset, jf. likestillingsloven § 3 a jf. Forskrift om særbehandling av menn av 17. juli 1998 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.

3. Utlysning av stillinger

Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere søkere av begge kjønn. For stillingsgrupper der det ene kjønn er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen, jf. likevel nr 2. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres.

4. Rammen for 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.

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.

Høgskolen i Ålesund skal ha en handlingsplan for likestilling og inkludering som fastsetter mål og tiltak for Høgskolen sitt arbeid med å realisere en bedre likestilling og inkludering. Tilpasningsavtalens bestemmelser om likestilling følges opp gjennom denne handlingsplanen.

§ 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 utviklingstiltak. Samtidig må hver enkelt tilsatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.

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

3. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til Hovedavtalen, jf. § 12 g) og den enkelte tilpasningsavtale.

Høgskolen ønsker å drive et systematisk arbeid for å utvikle de ansatte sin kompetanse. På virksomhetsnivå skal det fastsettes retningslinjer for høgskolens arbeid med kompetanseutvikling, mens det på enhetsnivå skal foreligge en plan for kompetanseutvikling.

For den enkelte medarbeider skal karriereutvikling være tema på den årlige medarbeidersamtalen.

§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:

Tilpasningsavtale for Høgskolen i Ålesund inngått mellom HiÅ, FF, NSF, TEKNA, PARAT og NITO, dato 03.02.2014.

- 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.

§24 (utgår)

§25 Tilretteleggingstiltak

1. For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven, skal partene drøfte følgende:

- a. tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere med midlertidig eller varig nedsatt funksjonsevne, skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid
- b. tiltak som må iverksettes for at personer med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne skal kunne tilsettes i virksomheten
- c. tiltak som er nødvendig å iverksette i forhold til arbeidstakere som misbruker rusmidler
- d. tiltak som må iverksettes for å forebygge mobbing/trakassering og bidra til sosial inkludering på arbeidsplassen
- e. tilrettelegging for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten.

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

Høgskolen skal gjennom retningslinjer og forebyggende tiltak sørge for at tilretteleggingsbehov slik det fremgår av §25 blir ivaretatt. Behovene og tiltakene som er gjennomført skal evalueres årlig.

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.

§ 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).

§ 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.

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd (AML § 7-2 (1)).

Ansvar for saker etter arbeidsmiljølovens § 7-2 (2) tilligger høgskolens arbeidsmiljøutvalg.

§ 29 Verneombudets rettigheter

Når spørsmål som går inn under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) skal behandles etter reglene i Hovedavtalen og tilpasningsavtalen, skal hovedverneombudet (verneombudet) delta i møtene. Ombudet er ikke part, men har tale- og forslagsrett og kan kreve sine standpunkter tatt inn i protokollen/referatet. Ombudet kan la seg bistå av representanter for virksomhetens verne- og helsepersonale.

DEL 2 PARTENES RETTIGHETER OG PLIKTER

§ 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.
5. Det kan avtales at vedkommende virksomhet stiller til disposisjon kontor plass, 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. Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere (jf. også § 1 nr. 7).

Høgskolen i Ålesund stiller kontor plass, telefon, IKT- og kontorteknisk utstyr og møterom, samt interne distribusjonskanaler fritt til disposisjon for de tillitsvalgte etter denne avtalen. Forholdene skal legges til rette slik at de tillitsvalgte til enhver tid kan ivareta sine oppgaver slik det er forutsatt i Hovedavtalen og denne tilpasningsavtalen.

Kapittel 9

Permisjonsregler

§33 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet

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.

Det er nærmeste leder som etter en konkret vurdering avgjør om det er tvingende grunn til å nekte tillitsvalgte tjenestefri. Med tvingende grunn forstås ekstraordinære situasjoner/plutselig oppståtte situasjoner ved enheten. Påberopt misforhold av mer varig karakter mellom oppgaver og ressurser kan ikke regnes som tvingende grunn.

Avtalt tjenestefri kan inndras dersom viktige arbeidsoppgaver må utføres pga uforutsigbare forhold.

Tjenestemannsorganisasjonene kan, såfremt viktige tjenestlige hensyn ikke er til hinder for det, avholde medlemsmøter i arbeidstiden.

§ 34 Andre regler for tjenestefri

1. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser/representantskapsmøter. Det samme

gjelder styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden.

Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene avholde medlemsmøter i arbeidstiden om saker av generell karakter som partene er enige om er av vesentlig betydning å gi alle rask informasjon om.

2. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs/konferanser (opplæringstiltak) for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs/konferanser som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning. Det samme gjelder når denne type kurs/konferanse arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning.

3. Et kurs/en konferanse er å betrakte som organisasjonsfaglig når kursinnholdet er organisasjonenes/ hovedsammenslutningenes oppbygging og funksjon, det omfatter lov, regel- og avtaleverk, eller omstilling innenfor offentlig sektor, når dette er relevant for de tillitsvalgtes funksjon

eller de tilsattes arbeidssituasjon. Yrkes-, etter- og videreutdanningskurs er ikke å betrakte som organisasjonsfaglige betrakte. Vedkommende hovedsammenslutning (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å som faglig, og derved innestå for at innholdet er i overensstemmelse med retningslinjene nevnt ovenfor. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt. Partene i Hovedavtalen kan gjensidig ta opp til drøftinger spørsmål om et kurs er i samsvar med retningslinjene ovenfor.

4. Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene nr. 1-3 ovenfor. Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.

5. Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i nr. 1, skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv eller slike organisasjonsmessige oppdrag som nevnt under nr. 2, herunder kurs/konferanse for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs.

Når søknaden om slik tjenestefri etter § 34 gjelder grupper fra flere enheter avgjøres søknaden av høgskoledirektøren v/personaldirektør.

Når søknaden gjelder enkeltpersoner avgjøres søknaden av nærmeste leder.

Ålesund, 03.02.2014.

For Høgskolen i Ålesund

For FF

For NSF

For TEKNA

For PARAT

For NITO

Tilpasningsavtale for Høgskolen i Ålesund inngått mellom HiÅ, FF, NSF, TEKNA, PARAT og NITO, dato 03.02.2014.