

Hovedavtalen i staten

Gjelder fra 1. januar 2023 til og med 31. desember 2025

Avtale mellom Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) og
hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne.



Kriminalomsorgens tilpasningsavtale til Hovedavtalen

Inngått 21.11.2023 mellom Kriminalomsorgsdirektoratet

og

Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund, Kriminalomsorgens Yrkesforbund, Unio og
Akademikerne

Gjeldende for perioden 21.11.2023 – 31.12.2025

Innholdsfortegnelse

§ 1 Formål og intensjoner	5
Del 1 Medbestemmelse	8
Kapittel 1 Hovedavtale og medbestemmelse ved omstilling.....	8
§ 2 Virkeområde.....	8
§ 3 Definisjoner.....	8
§ 4 Politiske beslutninger	8
§ 5 Medbestemmelse ved omstilling	9
§ 6 Medbestemmelse i prosjekter og styringsgrupper	9
§ 7 Evaluering av medbestemmelsen	10
Kapittel 2 Tilpasningsavtale (lokal avtale om medbestemmelse)	10
§ 8 Tilpasningsavtale i den enkelte virksomhet – formål og virkeområde	10
§ 9 Tilpasningsavtalen – inngåelse og innhold.....	10
§ 10 Tvist om inngåelse av tilpasningsavtale (Interessetvist).....	13
§ 11 Tvist om forståelsen av tilpasningsavtalen (Rettstvist)	13
§ 12 Tilpasningsavtalens varighet.....	14
Kapittel 3 Partsforhold	14
§ 13 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet.....	14
§ 14 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet.....	15
§ 15 Frittstående organisasjoner	16
§ 16 Overenskomstlønnede m.m.	17
Kapittel 4 Former for medbestemmelse	17
§ 17 Informasjon	18
§ 18 Drøftinger	19
§ 19 Forhandlinger	23
Kapittel 5 Saksbehandlingsregler ved drøfting, forhandling og tvisteløsning	24
§ 20 Frister	24
§ 21 Referat fra drøftinger	25

§ 22 Uenighet ved drøftinger.....	25
§ 23 Protokoll fra forhandlinger	26
§ 24 Tvisteløsning i forhandlingssak.....	26
Kapittel 6 Forholdet til arbeidsmiljøloven	27
§ 25 Unntak fra lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)	27
§ 26 Årsrapport.....	27
§ 27 Forholdet til Arbeidstilsynet.....	27
§ 28 Verneombudets rettigheter.....	28
Kapittel 7 Personalpolitikk i virksomhetene	28
§ 29 Formål	28
§ 30 Utlysning av stillinger.....	30
§ 31 Likestilling, inkludering og mangfold	31
§ 32 Kompetanseutvikling.....	32
§ 33 Tilretteleggingstiltak	32
Del 2 Partenes rettigheter og plikter	33
Kapittel 8 Etablering av partsforhold	33
§ 34 Valgregler – tillitsvalgte	33
§ 35 Gjensidige rettigheter og plikter	33
§ 36 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt	34
Kapittel 9 Regler for tjenestefri	35
§ 37 Regler for tjenestefri på arbeidssstedet.....	35
§ 38 Andre regler for tjenestefri	36
§ 39 Tjenestefri for arbeidstakere.....	38
§ 40 Permisjon for tillitsvalgte.....	38
§ 41 Permisjon for ansatte i arbeidstakerorganisasjoner	38
Kapittel 10 Lønn.....	39
§ 42 Lønn	39
§ 43 Reiseutgifter	39
Kapittel 11 Brudd på pliktene.....	40

§ 44 Tillitsvalgte.....	40
§ 45 Arbeidsgiver	40
Del 3 Regler som supplerer tjenestetvistloven	41
Kapittel 12 Forhandlinger om hovedtariffavtale	41
§ 46 Kollektive oppsigelser	41
§ 47 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik.....	41
§ 48 Søknad om andre unntak.....	41
§ 49 Sympatiaksjoner	42
§ 50 Avstemningsregler	42
Del 4 Tolkningstvister og varighet	42
§ 51 Tolkningstvister	42
§ 52 Varighet	42

Avtalens formål og partenes intensjoner

§ 1 Formål og intensjoner

1. Hovedformål

Staten og hovedsammenslutningene for de statsansatte 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, statsansatteloven 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 og 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 frafall fra arbeidslivet 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 stadig overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor hovedavtalen 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 er involvert i prosessen og som har god felles strategisk kunnskap og som kan formidle endringsbehov og endringsmåter slik at det blir forstått og akseptert av de ansatte. Dette er viktig for å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene, slik at disse blir effektive. Det er viktig at de ansatte opplever en størst mulig forutsigbarhet 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. Deres representanter må møte med 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 på en slik måte at de tas med i utrednings- og beslutningsprosessene så tidlig som mulig, slik at medbestemmelsen blir reell. Partene skal videre legge forholdene til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstakerne direkte innflytelse på organisering av arbeidet 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 ansattes 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. for øvrig hovedtariffavtalen pkt. 2.3.

7. Vervet som tillitsvalgt

Organisasjonenes tillitsvalgte utfører sitt verv som et nødvendig ledd i en demokratisering av arbeidslivet innenfor den enkelte statlige virksomhet. Vervet skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere.

Det forventes at de ansatte i virksomheten fremmer forslag om tiltak som gjør at virksomheten oppnår best mulige resultater. Organisasjonene skal utøve sitt 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 ansatte til beste for fellesskapet i henhold til politiske

beslutninger. Virksomhetens øverste leder skal engasjere seg i og støtte opp om partssamarbeidet i virksomheten.

Ledere som er arbeidsgiverpart, jf. § 13, skal engasjere seg i partssamarbeidet og legge til rette for reell medbestemmelse. Ledere på alle nivåer skal utøve en støttende og involverende ledelsesform og bidra til å forebygge og løse konflikter. De tillitsvalgte skal tas med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de ansattes arbeidssituasjon, herunder også spørsmål knyttet til miljø og klima. Arbeidsgiver skal gi de tillitsvalgte best mulig arbeidsvilkår for at de skal kunne ivareta sine verv.

9. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi og kunstig intelligens (IKT og KI)

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

Tillitsvalgte er viktige bidragsyttere og skal involveres i utviklingsprosessen.

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 at det er viktig å prioritere personalarbeidet og på denne måten bidra til at de pålagte samfunnsoppgaver løses til beste for innbyggerne.

11. Bærekraft

Bærekraft skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon, natur og klimavennlige løsninger.

12. Oppfølging og opplæring

Partene i den enkelte virksomhet/driftsenhet (jf. § 3 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, jf. § 35 nr. 8.

Tilpasningsavtale til HA § 1 nr. 12:

Det avtales lokalt årlig i forbindelse med evalueringsseminarene hvilke felles opplæringstiltak som skal gjennomføres for å sikre at partene har en felles forståelse for Hovedavtalen med Kriminalomsorgens tilpasningsavtale og praktisering av bestemmelsene.

Del 1 Medbestemmelse

Kapittel 1 Hovedavtale og medbestemmelse ved omstilling

§ 2 Virkeområde

Hovedavtalen gjelder arbeidssituasjonen for arbeidstakere som er omfattet av lov om offentlige tjenestetvister. Hovedavtalen gjelder utøvelse av ledelse og samarbeid i den enkelte virksomhet.

§ 3 Definisjoner

1. Med organisasjon menes arbeidstakerorganisasjon som er tilsluttet en hovedsammenslutning og underavdelinger av disse.
2. Med virksomhet menes hver statsetat eller institusjon. Etter dette vil f.eks. et departement, en etat og hvert enkelt universitet bli å betrakte som en virksomhet.
3. Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter eller distriktskontorer, regioner eller fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten.
4. Et gradert system er et system hvor dataanlegg, databehandlingsprogram eller data er gradert i henhold til lov om nasjonal sikkerhet av 1. juni 2018 nr. 24 (sikkerhetsloven).

§ 4 Politiske beslutninger

1. Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, beslutninger som fattes på grunnlag av lover, forskrifter, stortingsvedtak og kongelige resolusjoner, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder virksomhetens samfunnsmessige rolle (forholdet til innbyggerne).
2. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og organisasjonene i den enkelte virksomhet om en beslutning går inn under dette punktet, avgjøres dette spørsmålet av overordnet departement.
3. Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse i henhold til tilpasningsavtalen. Medbestemmelsen gjelder ikke dersom 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 ansattes 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 kreve at uttalelsen skal følge saken frem til overordnet departement.

Tilpasningsavtale til HA § 4

I tilfeller hvor det foreligger uenighet om en sak anses som politisk, oversendes spørsmålet til Justis- og beredskapsdepartementet og partene orienteres skriftlig om konklusjonen.

Det er viktig under forberedelsen og behandlingen av generelle saker av politisk karakter, som har betydning for de ansatte, å tilstrebe god kontakt med de tillitsvalgte.

§ 5 Medbestemmelse ved omstilling

1. 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 overordnet departement og de berørte arbeidstakersorganisasjoner på forbundsnivå, jf. § 14.
Er virksomheter under flere departement berørt, inngås avtalen mellom Departementet og hovedsammenslutningene.
2. 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 § 4 nr. 1 og § 19.
3. Dersom en omstillingsprosess omfatter flere virksomheter (jf. nr. 1), skal virksomhetene hver for seg fortløpende og på ordinær måte, behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen.
4. I samråd med hovedsammenslutningene kan Departementet gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved omstillinger i staten.

§ 6 Medbestemmelse i prosjekter og styringsgrupper

Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interimorganisasjoner e.l. i saker som kan få vesentlig betydning for de ansattes arbeidssituasjon. Dersom det oppstår forhold som etter hovedavtalen skal drøftes eller forhandles, skal dette skje fortløpende mellom partene, jf. §§ 13 og 14, uten å forsinke prosessen.

Tilpasningsavtale til HA § 6

For å sikre en reell medbestemmelse i prosjekter, styringsgrupper eller lignende som kan få vesentlig betydning for de ansattes arbeidssituasjon, skal de ansatte ved sine organisasjoner alltid være representert i prosjektets styringsgruppe eller tilsvarende organ, med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 7 Evaluering av medbestemmelsen

Det skal avholdes minst ett evalueringsmøte årlig mellom partene i virksomheten. I evalueringen skal det gjennomføres erfaringsdiskusjoner om samarbeidet mellom partene og praktiseringen av hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet. Evalueringsmøtet kan eventuelt kombineres med nødvendig opplæring. Dette skal skje i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena. Den øverste arbeidsgiverrepresentant for virksomheten eller driftsenheten forutsettes å delta. Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til møte og føre referat.

Tilpasningsavtale til HA § 7

Tilbakemelding fra det årlige evalueringsmøtet sendes tjenestevei til virksomhetens øverste leder og arbeidstakerorganisasjonene på virksomhetsnivå.

Kapittel 2 Tilpasningsavtale (lokal avtale om medbestemmelse)

§ 8 Tilpasningsavtale i den enkelte virksomhet – formål og virkeområde

1. Partene i den enkelte virksomhet skal inngå en avtale om medbestemmelse som er tilpasset virksomhetens og de ansattes behov. Det skal legges vekt på ordninger som gir de ansatte, 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.
2. Avtaler mellom Departementet og hovedsammenslutningene om spørsmål som går inn under hovedavtalen (Del 1), gjelder foran tilpasningsavtaler.

§ 9 Tilpasningsavtalen – inngåelse og innhold

1. Innenfor rammen av hovedavtalens Del 1 skal partene på virksomhetsnivå inngå en tilpasningsavtale om medbestemmelse. Dersom disse partene er enige om det kan det avtales andre samarbeidsformer enn de som er beskrevet i hovedavtalen. Tilpasningsavtaler må ligge innenfor hovedavtalens virkeområde og de rammer som er fastsatt i § 4 nr. 1 og § 19.
2. Tilpasningsavtalen skal:
 - a. omfatte hele virksomheten og inneholde nærmere regler om hvordan man skal tilpasse hovedavtalen Del 1

- b. beskrive hva som skal regnes som virksomheten, samt inndelingen i driftsenheter og arbeidsområder der medbestemmelsen skal utøves, jf. § 3. 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 til b:

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

Tilpasningsavtale til HA § 9 nr. 2 bokstav b:

Direktør ved Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) er virksomhetens øverste leder. Virksomheten er inndelt i KDI, Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter (KRUS) og regioner med underliggende driftsenheter.

Partssamarbeidet ivaretas på driftsenhetene, i regionene, ved KRUS og i KDI. KDI og regionadministrasjonene er driftsenhet for sine ansatte.

Det fastsettes i egen avtale hvordan partsrettighetene for aspirantene skal ivaretas.

I saker som gjelder flere driftsenheter innen samme region, skal partssamarbeidet ivaretas av partene på regionalt nivå. Ved omorganiseringsprosjekter eller liknende som berører flere driftsenheter skal partsforhold og medbestemmelse fastsettes i egen avtale.

I saker som er virksomhetsovergripende skal partssamarbeidet ivaretas av partene på virksomhetsnivå. Direktoratet definerer i samarbeid med organisasjonene på virksomhetsnivå hvilke saker dette gjelder.

- c. regulere arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalget, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) og de fora for medbestemmelse som etableres på grunnlag av tilpasningsavtalen, jf. § 25

Tilpasningsavtale til HA § 9 nr. 2 bokstav c:

Partene er enige om at de sakene som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) skal være gjenstand for medbestemmelse etter reglene i denne avtale, med unntak av:

- spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste (§ 7-2 (2) a)
- spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet (§ 7-2 (2) b)
- planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet (§ 7-2 (2) d)
- etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse- miljø og sikkerhetsarbeid (§ 7-2 (2) e)
- helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger (§ 7-2 (2) f)

Saker som nevnt i disse punktene behandles av arbeidsmiljøutvalget.

Ved de enheter det ikke er opprettet AMU behandles disse sakene etter reglene i denne avtale.

- d. avklare på hvilken måte tillitsvalgte, som er sikkerhetsklarert og har nødvendig autorisasjon for graderte systemer, skal gis tilgang til informasjon i relasjon til slike systemer og hvilke begrensninger som må fastsettes for innsyn i dem, jf. § 17 nr. 9
- e. angi hvilken medbestemmelsesordning og hvilke samarbeidsformer som velges, jf. nr. 1
- f. gi nærmere regler om tillitsvalgtes adgang til å benytte kontorteknisk utstyr, jf. hovedavtalen § 36 nr. 4
- g. inneholde bestemmelser om når og hvordan organisasjonenes medlemmer skal telles, jf. § 14

Tilpasningsavtale til HA § 9 nr. 2 bokstav g:

Arbeidstakerorganisasjonene skal telle sine medlemmer 1. januar. Sentrale tillitsvalgte melder medlemstallet tilbake til arbeidsgiver i henhold til årshjulet for IDF som er avtalt mellom partene.

- h. regulere samarbeidet for å ivareta aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. § 31.

Tilpasningsavtale til HA § 9 nr. 2 bokstav h:

Det utarbeides årlig rapport som dokumenterer aktivitetene virksomheten har gjort for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten.

- i. regulere samarbeidet for å ivareta aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. § 31.
- 3. Hvis en av partene krever det, skal tilpasningsavtalen også:
 - a. inneholde bestemmelser om informasjonsrutiner, samt frist for utsendelse av saksdokumenter i forkant av møter

Tilpasningsavtale til HA § 9 nr. 3 bokstav a:

Partene er enige om tilpasninger til hovedavtalen § 17 nr. 5.

- b. regulere hvordan det skal legges til rette for utøvelse av vervet som tillitsvalgt

Tilpasningsavtale til HA § 9 nr. 3 bokstav b:

Partene er enige om tilpasninger til hovedavtalen § 36 nr. 3.

- c. inneholde bestemmelser om tiltak for felles opplæring, jf. § 1 nr. 12.

Tilpasningsavtale til HA § 9 nr. 3 bokstav c:

Partene er enige om tilpasninger til hovedavtalen § 1 nr. 12.

§ 10 Tvist om inngåelse av tilpasningsavtale (Interessetvist)

- 1. Blir ikke partene enige om tilpasningsavtalens innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om av en nemnd, eller av overordnet departement, hvis partene er enige om det. I slike tilfeller gjelder ikke reglene om mekling i § 24.
- 2. Nemnda skal ha en nøytral leder. Blir ikke partene enige om hvem som skal være leder, oppnevnes denne av Arbeidsrettens leder.
- 3. De hovedsammenslutninger 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.

§ 11 Tvist om forståelsen 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 § 10. Hvis

hovedsammenslutningene eller overordnet departement 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.

Tilpasningsavtale til HA § 11:

Uenighet om forståelsen av tilpasningsavtalen på regionalt nivå og driftsenhetsnivå skal søkes løst av partene på virksomhetsnivå. Ved uenighet på virksomhetsnivå, løses saken i henhold til Hovedavtalen § 11 nr. 1.

§ 12 Tilpasningsavtalens varighet

1. Tilpasningsavtaler skal ha samme utløpstid som hovedavtalen. Partene i tilpasningsavtalen kan foreta justeringer i avtaleperioden, hvis partene blir enige om det.

Kapittel 3 Partsforhold

§ 13 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidsgiverpart 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. Når det skal forhandles om en sak, må vedkommende representant ha den nødvendige fullmakt til å forplikte arbeidsgiver, jf. § 19 nr. 1.

Når saker som nevnt i hovedavtalen eller tilpasningsavtalen skal behandles av et styre eller et kollegialt styringsorgan, har partene de samme rettigheter og plikter som ellers, med unntak av det som fremgår av nr. 3. Dette gjelder selv om organet har fått sitt mandat eller myndighet i, eller med hjemmel i, lov, forskrift eller kgl.res.

3. En sak kan ikke tvisteløses etter reglene i § 24 eller andre tvisteløsningsregler dersom bestemmelser i, eller med hjemmel i, lov, forskrift eller kgl.res. har tillagt organet alene å fatte beslutning i saken (eksklusiv kompetanse).

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

Tilpasningsavtale til HA § 13:

Arbeidsgiverpart på virksomhetsnivå er direktøren for direktoratet eller den vedkommende gir fullmakt.

Arbeidsgiverpart på regionalt nivå er regiondirektøren, eller den vedkommende gir fullmakt.

Arbeidsgiverpart på driftsenhetsnivå er leder på nivået under regiondirektøren, eller den vedkommende gir fullmakt

Direktør i KDI, direktør på regionalt nivå og direktør ved KRUS, eller den vedkommende gir fullmakt, er arbeidsgiverpart ved sin driftsenhet.

§ 14 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidstakerpart er:
 - a. de organisasjoner som organiserer minst 10 % av de ansatte i vedkommende virksomhet, driftsenhet, arbeidsområde som er berørt av saken,
 - b. primærorganisasjoner under samme hovedsammenslutning som har slått sammen sine medlemstall, slik at de til sammen oppnår minst 10 %.

- c. hovedsammenslutninger som har medlemmer i virksomheten, driftsenheten eller arbeidsområdet der primærorganisasjonen(e) ikke fyller kravet til 10 %. Vedkommende hovedsammenslutning kan da peke ut én representant med rettigheter etter tilpasningsavtalen som de andre tillitsvalgte. På virksomhetsnivå må hovedsammenslutningene ha minst 2 medlemmer. Bestemmelsen i § 37 om assistanse fra andre arbeidstakere gjelder ikke for tillitsvalgte etter dette punkt. Denne funksjonen gir heller ikke et selvstendig grunnlag for tjenestefri etter § 38 nr. 1.

Merknad til c:

Begrensningen på 10 % gjelder ikke ved forhandlinger om personalreglement, jf. § 19 nr. 2 punkt d. Ved slike forhandlinger gjelder partsbegrepet i tjenestetvistloven, 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 eller virksomheten dersom det ikke er inndelt i arbeidsområder.

Tilpasningsavtale til HA § 14:

Arbeidstakerpart på virksomhetsnivå er de tillitsvalgte på virksomhetsnivå.

Arbeidstakerpart på regionalt nivå er de regionale tillitsvalgte.

Arbeidstakerpart på driftsenhetsnivå er enhetens tillitsvalgte.

Arbeidstakerpart på driftsenhet KDI, KRUS og ved regionadministrasjonene er enhetens tillitsvalgte.

Medbestemmelse for aspirantene reguleres i egen avtale

§ 15 Frittstående organisasjoner

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

2. En eventuell tiltredelse skjer ved at det inngås avtale om dette mellom den frittstående organisasjonen og Departementet. Etter tiltredelsen blir den frittstående organisasjonen å betrakte som organisasjon etter hovedavtalen § 3 nr. 1. Organisasjonen får partsstatus i de virksomheter i staten hvor organisasjonen fyller vilkårene i § 14 nr. 1 a. Organisasjonen er bundet av avtalen inntil enten Departementet eller hovedsammenslutningene sier den opp i samsvar med § 52.
3. I samsvar med reglene i hovedavtalen, er det hovedsammenslutningene som har anledning til å få representanter i nemndene som er omtalt i §§ 10 og 24. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning har imidlertid anledning til å prosedere sin sak for nemndene, dersom de er part i saken.
4. Forståelsen av bestemmelsene i hovedavtalen er alltid et forhold mellom Departementet og hovedsammenslutningene i staten.

§ 16 Overenskomstlønnede m.m.

1. Organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning og som har medlemmer som ikke går inn under tjenestetvistloven, har anledning til å tiltre hovedavtalen for arbeidstakere i staten i sin helhet, eventuelt med helt nødvendige unntak. Slik tiltredelse kan skje i hver virksomhet, eller i det enkelte departement for det området dette departementet dekker.
2. Tiltredelse medfører at organisasjonene blir å likestille med de organisasjoner som går inn under hovedavtalens § 3 nr. 1. Dette betyr bl.a. at slike organisasjoner får en forholdsmessig representasjon innenfor det maksimale antall medlemmer i eventuelle utvalg, på samme måte som organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning. Alle hovedsammenslutninger skal likevel være representert i utvalget dersom de har medlemmer innenfor området.

Kapittel 4 Former for medbestemmelse

Tilpasningsavtale til HA kapittel 4:

Partene er enige om at medbestemmelse gjennomføres ved informasjon, drøftinger og forhandlinger.

Dersom det i en sak er fattet vedtak uten at saken er behandlet som avtalt i Hovedavtalen eller tilpasningsavtalen, kan hver av partene kreve at saken blir behandlet på nytt. Partene tar til etterretning at avtaler som er inngått med tredjepart kan være bindende.

§ 17 Informasjon

1. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen informasjon om de saker som er nevnt i §§ 18 og 19 nedenfor.

Tilpasningsavtale til HA § 17 nr 1:

Partene er enige om at det skal avholdes månedlige informasjonsmøter på driftsenhetsnivå, regionsnivå og virksomhetsnivå, med mindre partene blir enige om en annen ordning. Eksempelvis kan det avtales at det ikke skal avholdes møter i sommerferieavviklingen, medio juni til medio august.

Partene er enige om at det i disse møtene skal legges særlig vekt på informasjon om langtidsplaner, regnskap, økonomi, prosjekter, styringsgrupper (listen er ikke uttømmende). Det skal også gis informasjon om andre saker som kan ha betydning for de ansattes arbeidssituasjon.

Når direktoratet blir kjent med en politisk beslutning som berører saker etter Hovedavtalen skal partene orienteres om disse så tidlig som mulig.

2. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de ansattes muligheter til medbestemmelse blir reell i de forskjellige faser av behandlingen.
3. Når det er truffet beslutning som nevnt i § 4 nr. 1, og som får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver raskt informere de tillitsvalgte om dette.
4. I tillegg til de saker som er nevnt i §§ 18 og 19 skal de tillitsvalgte ha informasjon om:
 - a. virksomhetens regnskap og økonomi
 - b. vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de ansatte
 - c. hvem som ansettes og hvem som slutter

Tilpasningsavtale til HA § 17 nr. 4 bokstav c:

Informasjon om hvem som ansettes og hvem som slutter, gis til de tillitsvalgte i IDF møter på samme nivå i organisasjonen.

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

Tilpasningsavtale til HA § 17 nr. 5:

Ved innkalling til informasjons-, drøftings-, eller forhandlingsmøte, skal de tillitsvalgte orienteres om hvilke saker som skal tas opp.

Innkalling, innmelding av saker og saksdokumenter i drøftings- og forhandlingssaker skal gis så tidlig som mulig og senest 5 virkedager før møtet skal avholdes. Det skal gis tilstrekkelig tid til forberedelser. Dette for at reell medbestemmelse skal sikres.

6. 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.
7. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de ansatte, f.eks. i forbindelse med effektivisering, organisasjonsendringer mv, har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle ansatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer skal planlegges sammen med de tillitsvalgte.
8. 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.
9. I virksomheter som benytter graderte systemer, jf. § 3 nr. 4, forplikter organisasjonene seg til å stille med tillitsvalgte som har nødvendig sikkerhetsklarering (personklarering) og kan gis nødvendig autorisasjon. Slike systemer skal derfor ikke være til hinder for at det gis informasjon i samsvar med hovedavtalen og virksomhetens tilpasningsavtale.

§ 18 Drøftinger

1. Arbeidsgiver plikter å ta følgende saker 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:

Ved begynnelsen av et nytt budsjettår skal de lokale parter avklare hvordan medbestemmelsesretten skal ivaretas i perioden. Dette kan for eksempel gjøres ved å sette opp en møtekalender som er i samsvar med virksomhetens budsjettrutiner.

Når overordnet departement inngår som en del av virksomheten, vil bare budsjettforslag fra de enkelte driftsenheter være drøftingsgjenstand i departementet.

Tilpasningsavtale til HA § 18 nr. 1 bokstav a:

At budsjettforberedelsen er unntatt fra offentlighet, bør få minst mulig innvirkning på drøftingene. Partene er enig om at drøfting av budsjettfordelingsforslag er underlagt taushetsplikt for alle parter.

Drøftingene av budsjettfordelingsforslaget skal skje i god tid før vurderinger og innspill oversendes overordnet nivå.

Budsjettfordelingsforslag sendes arbeidstakerpart i god tid og senest 5 virkedager før drøftinger igangsettes.

Før leder av regionen oversender vurderingen av budsjettfordelingsforslag til driftsenhetsnivå, skal forslaget drøftes med tillitsvalgte på regionalt nivå.

Referat fra regionenes drøftinger av budsjettfordelingsforslaget med partenes vurderinger og innspill, skal oversendes til driftsenhetsnivå.

Før leder av driftsenhetsnivå videreformidler det samlede budsjettfordelingsforslag til regionalt nivå, skal forslaget drøftes med tillitsvalgte på enheten.

Budsjettforslaget for driftsenhetene KDI, KRUS og regionadministrasjonene skal drøftes med enhetens tillitsvalgte.

Referat fra drøftinger av budsjettfordelingsforslaget med partenes vurderinger og innspill, skal oversendes til virksomhetsnivå.

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

Tilpasningsavtale til HA § 18 nr. 1 bokstav d:

Før lederen av virksomheten oversender disponeringsbrevet til regionene og KRUS skal utkastet drøftes med de tillitsvalgte på virksomhetsnivå.

Før leder av regionalt nivå oversender oppdragsbrevet til driftsenhetsnivå skal utkastet drøftes med de tillitsvalgte på regionalt nivå.

Leder av driftsenhetsnivå skal drøfte budsjettforslaget med de tillitsvalgte på enheten.

Dersom det i løpet av budsjettåret, etter at budsjettet er vedtatt, ønskes foretatt omprioriteringer, skal forslaget til omprioriteringer drøftes med de tillitsvalgte før iverksettelse.

- e. valg ved anskaffelse, og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om alle former for kapitalvarer, herunder den kravspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud
- f. opplæring, jf. kap. 7

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

Tilpasningsavtale til HA § 18 nr. 1 bokstav g:

Forslag til bemanningsplan og arbeidsplan skal utarbeides i tråd med kriminalomsorgens til enhver tid gjeldende rutine for utarbeidelse av bemannings- og turnusplaner.

Bemanningsplaner:

Bemanningsplaner skal drøftes mellom partene før arbeidsplan utarbeides. Det er leder på det nivået bemanningsplanen skal gjelde som har endelig avgjørelsesmyndighet om bemanningsplanen jf. HA § 22 nr. 1.

Arbeidsplan:

Driftsenhetens ledelse utarbeider forslag til arbeidsplan eller endring av arbeidsplan. Forslaget forelegges den annen part som gis nærmere frist for svar. Forslaget kan gjennomføres eller kreves drøftet. Krav om drøftinger fremsettes skriftlig.

Innen 14 dager etter at krav om drøftinger er mottatt, skal drøftingene være påbegynt. Drøftingsmøte ledes av leder for driftsenheten. Det skal settes opp referat med tid og sted for møtet, navn på møtedeltakere, dokumenter som fremlegges og drøftingsresultatet.

I drøftingene skal det blant annet tas hensyn til driften, arbeidsmiljøet (de ansattes behov) og budsjett for enheten. De tillitsvalgtes ønsker skal også tillegges vekt. Er det gått 14 dager etter at drøftingene har begynt uten at enighet er oppnådd, kan hver av partene kreve drøftingene avsluttet en uke etter at krav om det er fremsatt.

Det lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) skal vurdere de foreliggende arbeidsplanalternativene ut fra en arbeidsmiljømessig synsvinkel, før partene på driftsenhetsnivå innleder drøftingene.

Arbeidsplanene skal være risikovurdert og ligge innenfor gjeldende arbeidstidsbestemmelser

- h. saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være drøftingsgjenstand etter hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene
 - i. omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter.
2. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i nr. 1 eller i § 19 nr. 2 og som en av partene mener har betydning for de ansattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten arbeidsgiver eller organisasjonene ved de tillitsvalgte krever det.

Tilpasningsavtale til HA § 18 nr. 2:

Ved etablering av prosjekter som vil ha betydning for ansattes arbeidssituasjon, skal prosjektets organisering og mandat drøftes.

§ 19 Forhandlinger

1. Avgjørelser som treffes ved forhandlinger må:
- ligge innenfor arbeidsgiverinstansens myndighetsområde
 - ligge innenfor rammen av budsjettvedtak Stortinget har fattet, eller innenfor rammen av budsjettfullmakter Stortinget har gitt
 - være underlagt og i samsvar med de instruksjer eller de prioriteringer som det enkelte overordnet departement fastlegger for virksomheten, eller som virksomheten selv har truffet etter fullmakt.
2. Arbeidsgiver plikter å ta følgende saker 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 i bokstavene a) til f) 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 § 5 nr. 3 og 6.

Tilpasningsavtale til HA § 19 nr. 2 bokstav a:

Under en prøveordning kan det ikke gjøres disposisjoner som medfører varige endringer. Hvis prøveordningen ønskes gjort varig, skal saken undergis behandling i henhold til Hovedavtalens regler.

- b. opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning), med mindre fordelingen av nye stillinger allerede er avgjort gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjett disponeringsmyndigheten
- c. velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler som er satt av i henhold til retningslinjer fra Departementet
- d. personalreglement, jf. statsansatteloven § 2. Se også merknad til § 14 nr. 1
- e. disponering av arealer til arbeidslokaler, stillerom, hvilerom, spiserom, også i nye, leide eller ombygde lokaler

Merknad til e:

Plasseringen av avdelinger eller hvilket kontor eller 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.

- f. saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være gjenstand for forhandlinger etter 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 nr. 1 ikke vil være forhandlingsgjenstand. Dersom organisasjonene krever det, skal slike uttalelser følge saken til overordnet instans, men ikke lenger enn til overordnet departement.

Kapittel 5 Saksbehandlingsregler ved drøfting, forhandling og tvisteløsning

§ 20 Frister

- 1. Forhandlinger eller drøftinger skal være påbegynt senest to uker etter krav er satt frem, dersom partene ikke er enige om annen frist. 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, jf. § 17 nr. 1 og 2.

Tilpasningsavtale til HA § 20:

På virksomhetsnivå er fristen for å innkalle til møte 14 dager etter at krav er mottatt. Denne fristen kan ikke oversittes uten avtale mellom partene.

§ 21 Referat fra drøftinger

Etter drøftinger setter arbeidsgiver opp referat. Referatet skal være kortfattet, men slik at partenes synspunkter fremgår av referatet. Referatet skal ikke undertegnes, men godkjennes av deltakerne eller representanter for disse. Dersom det er truffet beslutning i saken skal den referatføres.

Tilpasningsavtale til HA § 21:

Forslag til referat skal så lang mulig foreligge senest 5 virkedager etter møtet dersom ikke annet er avtalt. Partene skal orienteres dersom fristen utsettes og om når referatet er forventet ferdig.

§ 22 Uenighet ved drøftinger

1. Drøftingssaker behandles på det nivået innenfor virksomheten som har saken til behandling. Arbeidsgiver tar den endelige beslutningen på det nivået saken skal avgjøres. 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 er gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter, også før det er nedfelt i referat.
2. Oppnås det ikke enighet om oppsetting av arbeidsplaner (jf. § 18 nr. 1 g), avgjøres tvisten av overordnet departement eller den myndighet vedkommende arbeidstaker administrativt hører inn under. Før overordnet myndighet avgjør slike saker, skal de drøftes med vedkommende organisasjoners representanter.

Tilpasningsavtale til HA § 22 nr. 2:

Dersom det ikke oppnås enighet under drøfting på driftsenhetsnivå skal det mekles mellom partene. Før mekling skal hver av partene redegjøre skriftlig hva uenigheten består av, og komme med løsningsforslag innen 5 virkedager.

Dersom partene ikke blir enige om en annen mekler, foretas meklingen av en representant for direktoratet.

Dersom det ikke oppnås enighet under mekling, skal saken drøftes på regionalt nivå. Dersom det ikke oppnås enighet på regionalt nivå, avgjøres saken etter drøftinger på virksomhetsnivå.

3. Tvil eller uenighet om et system skal være gradert eller ikke, kan drøftes mellom partene, jf. § 9 nr. 2 d. Hver av partene kan kreve spørsmålet forelagt Nasjonal sikkerhetsmyndighet før drøftingen avsluttes.

4. Dersom saken skal avgjøres av høyere myndighet, skal referatet følge saken frem til den overordnede myndighet. Referat fra budsjett-drøftinger skal imidlertid ikke følge saken lenger enn til det enkelte overordnede departement.

§ 23 Protokoll fra forhandlinger

1. Det skal føres protokoll fra forhandlingsmøtene. I protokollen tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, hvilke dokumenter som legges frem 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.
2. Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve at det tas inn protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt. Slike protokolltilførsler skal være fremmet i møtet.
3. Dersom partene ikke blir enige om noe annet, settes protokollen opp og undertegnes i møtet. Hver av partene får sitt eksemplar.

§ 24 Tvisteløsning i forhandlingssak

1. Forhandlinger skal foregå på det nivå innenfor virksomheten som har myndighet til å inngå avtale.
2. Dersom det ikke er mulig å komme frem til enighet, skal det foretas mekling med sikte på å løse saken, hvis en av partene krever det. Mekling foretas av topplederen eller en annen fra ledelsen i virksomheten, dersom partene ikke blir enige om en annen mekler innenfor virksomheten. Dersom topplederen har vært forhandlingspart i saken, foretas meklingen av en representant fra overordnet departement.
3. Dersom det under mekling ikke oppnås enighet, skal de tillitsvalgte uten ugrunnet opphold gi arbeidsgiver beskjed om de enten krever saken avgjort av en partssammensatt nemnd etter reglene i § 10, eller om de vil bringe saken inn for overordnet departement. Hvis organisasjonene seg imellom ikke blir enige om dette spørsmålet, velges partssammensatt nemnd. Overordnet departement kan ikke være både mekler og tvisteløser i samme sak, jf. nr. 2.
4. Nemnda og overordnet departement er ikke bundet av eventuell enighet mellom arbeidsgiveren og en eller flere organisasjoner. Saken kan ikke bringes inn for overordnet departement 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 overordnet departement, avgjøres saken der etter drøftinger med organisasjonene.

Tilpasningsavtale til HA § 24:

Dersom det ikke oppnås enighet under forhandlinger på driftsenhetsnivå eller på regionalt nivå, kan hver av partene kreve megling med sikte på å løse saken. Dersom partene ikke blir enige om en annen megler, foretas meglingen av en representant for direktoratet. Dersom det under megling ikke oppnås enighet, kan de tillitsvalgte kreve saken avgjort av partssammensatt nemnd eller av Justis- og beredskapsdepartementet. Nemndsbehandlingen administreres av direktoratet.

Dersom det ikke oppnås enighet under forhandlinger på virksomhetsnivå, kan hver av partene kreve megling med sikte på å løse saken. Dersom partene ikke blir enige om en annen megler, foretas meglingen av en representant for Justis- og beredskapsdepartementet. Dersom det under megling ikke oppnås enighet, kan de tillitsvalgte kreve saken avgjort av partssammensatt nemnd eller av Justis- og beredskapsdepartementet. Nemndsbehandlingen administreres av direktoratet

Kapittel 6 Forholdet til arbeidsmiljøloven

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

Dersom partene i virksomheten er enige om at saker som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) helt eller delvis skal behandles etter reglene i hovedavtalen og tilpasningsavtalen, tas det inn bestemmelser om dette i virksomhetens tilpasningsavtale, jf. kgl.res. 6. juni 1980.

§ 26 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).

§ 27 Forholdet til Arbeidstilsynet

1. Når spørsmål som går inn under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) c (planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til arbeidsmiljøloven § 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 benytter reglene i hovedavtalen og tilpasningsavtalen, gjelder de samme regler for forholdet mellom partene og Arbeidstilsynet som ellers gjelder mellom arbeidsmiljøutvalget og Arbeidstilsynet.

§ 28 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 og referatet. Ombudet kan la seg bistå av representanter for virksomhetens verne- og helsepersonale.

Kapittel 7 Personalpolitikk i virksomhetene

§ 29 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 som sikrer trygge og forutsigbare ansettelsesforhold. Så langt den enkelte virksomhets særpreg tillater det, skal personalpolitikken generelt og rekrutteringstiltak spesielt, legge til rette for likestilling, inkludering og mangfold i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven kap. 4 og likestillings- og diskrimineringsloven.

Tilpasningsavtale til HA § 29 nr. 1:

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder skal ikke forekomme.

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. Arbeidsgiver har et overordnet ansvar for systematisk kompetanseutvikling i virksomheten. Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- og utviklingssamtaler. Den enkelte arbeidstaker skal sikres mulighet til å utvikle sin kompetanse i tråd med nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak. Hver enkelt ansatt må også selv ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.

Tilpasningsavtale til HA § 29 nr. 2:

Alle ansatte skal gis like muligheter til jobbutvikling. Dette skal fremgå av Kriminalomsorgens personalpolitikk, årlige tildelingsbrev, virksomhetsplaner og andre styringsdokumenter. Jobbutvikling kan skje gjennom tildeling av kompetansegivende arbeid og ledelsesoppgaver, fungering i lederstillinger, lederopplæring og utvikling, deltakelse i arbeidsgrupper, utvalg, råd prosjekter m.v.

Ved opprettelse av arbeidsgrupper, utvalg, råd, prosjekter m.v. skal begge kjønn være representert. Partene har også et gjensidig ansvar for at slike arbeidsgrupper, utvalg, råd, prosjekter m.v. representerer mangfoldet i virksomheten. Det kan gjøres unntak når det foreligger særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å gjennomføre dette.

Forholdene skal legges til rette slik at opplæring/videreutdanning også skal gjennomføres av ansatte med omsorg for barn, eldre, pleietrengende m.v.

Alle ansatte skal årlig gjennomføre medarbeidersamtale.

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

Tilpasningsavtale til HA § 29 nr. 3:

Livsfaseorienterte personalpolitiske tiltak avtales mellom partene.

§ 30 Utlysning av stillinger

1. Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å sikre mangfold blant de ansatte i virksomhetene.

Tilpasningsavtale til HA § 30 nr. 1:

Alle utlysninger i kriminalomsorgen skal inneholde tekst om mangfold og inkludering, med oppfordring til søkere om å krysse av for dette.

2. Ved utforming av utlysningsteksten skal det vurderes om særskilte grupper skal oppfordres til å søke, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

Tilpasningsavtale til HA § 30 nr. 2:

Kriminalomsorgen har som mål å være en virksomhet som legger til rette for likestilling, inkludering og mangfold og drive holdningsendrende arbeid. Alle ansatte i kriminalomsorgen har et ansvar for å ivareta dette.

Partene er enige om at det er et mål at virksomheten skal søke å oppnå kjønnsbalanse innen de ulike stillingskategorier.

Kriminalomsorgen har spesielt som mål for likestillingsarbeidet å øke andelen av et underrepresentert kjønn innen de enkelte stillingskategorier i virksomheten.

Vurdering av om man har tilstrekkelig antall av et kjønn i de aktuelle stillingskategoriene skal foretas av de enkelte ansettelsesråd.

Under ansettelsesprosesser skal eventuell positiv særbehandling av et kjønn vurderes av det enkelte ansettelsesråd.

De ansettelsesråd som har ansvaret for flere driftsenheter skal ta hensyn til kjønnsfordelingen på den enkelte driftsenhet.

Lønn

Partene har et gjensidig ansvar for at det ikke oppstår lønnsforskjeller mellom ansatte på grunn av kjønn. Den enkelte leder skal avdekke eventuelle lønnsmessige skjevheter mellom stillinger som er sammenlignbare mht. arbeids- og ansvarsområde, samt utdanning, og ta initiativ til å få rettet opp dette. Endring av lønn kan skje i forbindelse med forhandlinger på særskilt grunnlag, lokale lønnsforhandlinger, nyansettelser eller oppretting av nye stillinger.

Kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og likestillingsfremmende praktisering av disse kriteriene må sikres gjennom personal- og lønnspolitikken.

3. Dersom stillingen utlyses midlertidig, skal arbeidsgiver orientere de tillitsvalgte om hjemmelen for midlertidigheten.
4. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres.

§ 31 Likestilling, inkludering og mangfold

1. Arbeidsgiverne i virksomhetene har ansvar for å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Arbeidet skal dokumenteres.

Tilpasningsavtale til HA § 31 nr. 1:

Partene er enig i at arbeidet med aktivitets og redegjørelsesplikten skal ivaretas gjennom fire-steps modellen som er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Arbeidet gjelder alle diskrimineringsgrunnlagene og på områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheten til å kombinere arbeid og familieliv.

Det skal også jobbes med å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

2. Arbeidet skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte. Det skal reguleres i tilpasningsavtalen hvordan samarbeidet skal ivaretas for å bidra til likestilling, inkludering og mangfold. I virksomheter hvor det kan være aktuelt å benytte positiv særbehandling skal tilpasningsavtalen inneholde nærmere bestemmelser om dette, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 11.

Tilpasningsavtale til HA § 31 nr. 2:

Ved bruk av positiv særbehandling må personen som skal særbehandles være likt eller tilnærmet like god kvalifisert som personen som forbigås. Positiv særbehandling skal vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

3. Arbeidsgiver plikter å redegjøre for og opplyse om likestillingstiltak i virksomheten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a og § 26 b.

Tilpasningsavtale til HA § 31 nr. 3:

Direktoratet utarbeider årlige rapporter om likestilling.

Dersom partene ønsker det, kan de utarbeide lokalt tilpassede handlingsplaner for likestilling som supplerer den sentrale handlingsplanen. Planen bør bl.a. omfatte tiltak som kan bidra til bekjempelse av eventuell mobbing og seksuell trakassering på den enkelte arbeidsplass.

Ved behov for særskilte likestillingstiltak kan det inngås avtale på virksomhetsnivå eller mellom de sentrale parter.

4. Arbeidsgiver skal ta aktivitets- og redegjørelsesplikten opp til drøfting med de tillitsvalgte minst en gang i året.

§ 32 Kompetanseutvikling

1. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. De tillitsvalgtes medbestemmelse skjer i henhold til hovedavtalen, jf. § 18 nr. 1 d og f og den enkelte tilpasningsavtale.
2. Det er arbeidsgivers ansvar å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov.
3. Gjennomføringen av kartlegging og analyse skal skje i samarbeid mellom partene. Kartleggingen oppdateres jevnlig, og minimum en gang i året.
4. For å sikre god og effektiv oppgaveløsning i den enkelte virksomhet, kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging.
5. De ansatte skal gis nødvendig opplæring i bruk av ny teknologi.

§ 33 Tilretteleggingstiltak

1. For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven, skal partene drøfte følgende:
 - a. tiltak for at arbeidstakere som har midlertidig eller varig funksjonsnedsettelse, skal kunne få eller beholde passende arbeid
 - b. tiltak for at personer med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne eller funksjonsnedsettelse skal kunne ansettes i virksomheten, jf. forskrift til statsansatteloven §§ 4 og 4 a
 - c. tiltak som er nødvendig for å ivareta arbeidstakere som misbruker rusmidler
 - d. tiltak som bidrar til sosial inkludering på arbeidsplassen for å forebygge mobbing og/eller trakassering

- 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 arbeidstakere som omfattes av nr. 1 ikke utsettes for usaklig forskjellsbehandling. Tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker har ansvar for å medvirke til dette.

Del 2 Partenes rettigheter og plikter

Kapittel 8 Etablering av partsforhold

§ 34 Valgregler – tillitsvalgte

1. Ved hver virksomhet og driftsenhet skal det velges tillitsvalgte, hvis arbeidsgiver eller en organisasjon krever det.
2. Tillitsvalgte skal fortrinnsvis velges eller utpekes av og blant organisasjonenes medlemmer i virksomheten som har erfaring og innsikt i virksomheten. Arbeidstakersorganisasjonene bestemmer selv hvordan tillitsvalgte velges.
3. Heltidsansatte eller deltidsansatte som arbeider 14 timer pr. uke eller mer eller minst 35 % av full stilling, kan velges som representanter (tillitsvalgt) for de ansatte.
4. Arbeidstakere som til vanlig representerer arbeidsgiver i forhandlinger og drøftinger e.l. etter Del 1, er ikke valgbar på de områder eller nivåer vedkommende opptrer som arbeidsgiverrepresentant.

Oppstår det tvil om hvem som omfattes av første ledd, avgjøres dette i forhandlinger i vedkommende virksomhet. Oppnås ikke enighet, kan hver av partene kreve at saken avgjøres av overordnet departement.

5. Tillitsvalgte i organisasjonene er alltid å betrakte som representanter for de ansatte.
6. Dersom ikke annet er bestemt, gjelder valget for ett år om gangen. Dersom en tillitsvalgt ikke lenger er organisatorisk tilknyttet det område eller nivå hvor medbestemmelsen i vervet utøves, opphører vedkommende å være tillitsvalgt.

§ 35 Gjensidige rettigheter og plikter

1. Arbeidsgiver skal ha skriftlig melding om hvem som er valgt som arbeidstakernes representanter (tillitsvalgte). Inntil arbeidsgiver mottar melding om nyvalg, fortsetter de tidligere tillitsvalgte i sine verv.

2. Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på representanten.
3. Den tillitsvalgte forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.
4. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidssstedet. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke ordnet på lavest mulig nivå og i minnelighet, klager som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.
5. Arbeidsgiver har ansvaret for at forholdene legges til rette, uansett arbeidstidsordning, også arbeidsmessig, slik at den tillitsvalgte kan utføre sitt verv.
6. Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at pliktene etter lov, tariffavtale og reglement blir fulgt. Det er uforenlig med disse pliktene å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.
7. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har krav på at henvendelser besvares uten ugrunnet opphold.
8. Rettigheter og plikter som følger av denne paragrafen, gjelder også for tillitsvalgte og ansatte i arbeidstakerorganisasjoner. De gjelder derimot ikke verneombud, hovedverneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalget, som får sine rettigheter og plikter fastsatt i arbeidsmiljøloven, med mindre det er spesielt sagt, eller disse også er tillitsvalgte etter denne avtalen. Unntatt er også representanter i innstillings- og ansettelsesråd.
9. Når tillitsvalgte deltar i behandling av saker hvor det foreligger taushetsbelagte opplysninger, skal arbeidsgiver opplyse om dette og pålegge også de tillitsvalgte taushetsplikt, jf. også arbeidsmiljøloven § 8-3. Er opplysninger graderte, skal organisasjonene stille med sikkerhetsklarte og autoriserte tillitsvalgte.
10. Tillitsvalgt som skal behandle sikkerhetsgradert informasjon gradert KONFIDENSIELT eller høyere skal være sikkerhetsklarert og autorisert etter bestemmelser gitt i og i medhold av sikkerhetsloven.

§ 36 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

1. Tillitsvalgte skal henvende seg direkte til arbeidsgivers representant når de har noe de ønsker å ta opp med arbeidsgiver.
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 beskjed 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.

Tilpasningsavtale til HA § 36 nr. 3:

De tillitsvalgte skal så langt det er praktisk mulig gis mulighet for å utøve sitt verv innenfor normal arbeidstid.

Det avtales lokalt hvilke ordninger som er nødvendige for at tillitsvalgte skal kunne utøve sitt verv.

4. Tillitsvalgte gis adgang til å benytte tjenestestedets kontortekniske utstyr og virksomhetens interne distribusjonskanaler for utsending av protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Om, og i hvilken utstrekning, det samme skal gjelde utsending av annen informasjon som anses nødvendig for medlemmene, fastsettes i tilpasningsavtalen.

Tilpasningsavtale til HA § 36 nr. 4:

Det samme gjelder utsending av annen informasjon som anses nødvendig for medlemmene.

5. Det kan avtales at vedkommende virksomhet stiller til disposisjon kontorplass, telefon og virksomhetens kontortekniske utstyr for tillitsvalgte som er gitt hel eller delvis tjenestefri for å utføre tillitsvervet, jf. § 37. Alle tillitsvalgte skal ha adgang til telefon på arbeidsplassen.
6. Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere (jf. også § 1 nr. 5 og hovedtariffavtalene punkt 2.3 tredje ledd).

Kapittel 9 Regler for tjenestefri

§ 37 Regler for tjenestefri på arbeidssstedet

1. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv. Dette gjelder også ved deltagelse i lokale lønnsforhandlinger. 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 eventuelle 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 ansatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.

Partene i virksomheten skal drøfte omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom organisasjonene.

I alminnelighet skal den fastlønte tillitsvalgte møte i informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter. Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgte ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene.

Tilpasningsavtale til HA § 37:

Møter etter § 37 må tilrettelegges slik at gjeldende arbeidstidsordning med avtalte hviletider ved enheten ikke brytes uten etter samtykke fra den tillitsvalgte og slik at delt dagsverk unngås så langt det er mulig. Hvis ikke annet avtales skal opparbeidede timer etter § 37 avspaseres innen 14 dager eller utbetales. Opparbeidede timer etter denne bestemmelse kan spares opp til tjenestefri for en hel vakt etter avtale.

§ 38 Andre regler for tjenestefri

1. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og ansatte 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 og representantskapsmøter,
 - styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller er 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 informasjon om innen kort tid.

2. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs og konferanser (opplæringstiltak) for tillitsvalgte,

- organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning, eller
 - når denne type kurs og konferanse arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning.
3. Et kurs eller en konferanse etter nr. 2 er å betrakte som organisasjonsfaglig når innholdet er:
- organisasjonenes og/eller hovedsammenslutningenes oppbygging og funksjon, eller
 - omfatter lov, regel- og avtaleverk, eller
 - innholdet er omstilling innenfor offentlig sektor, når dette er relevant for de tillitsvalgtes funksjon eller de ansattes arbeidssituasjon.
- Yrkes-, etter- og videreutdanningskurs er ikke å betrakte som organisasjonsfaglige.

Vedkommende hovedsammenslutning (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved inntå 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.

Tilpasningsavtale til HA § 38:

Ved tilbakekomst etter kurs av en hel dags varighet og inntil fire dagers varighet arrangert av arbeidstakersorganisasjon, gis den ansatte, dersom denne etter arbeidsplanen er oppsatt på tjeneste, tjenestefri i 6 timer fra forventet hjemkomst etter endt kurs inklusive reisetid.

Ved tilbakekomst etter kurs av minst 5 dagers varighet arrangert av arbeidstakersorganisasjon gis den ansatte, dersom denne etter arbeidsplanen er oppsatt på tjeneste, tjenestefri i 24 timer fra det klokkeslett kurset avsluttes.

Medlemmer av forbundsstyre og sentralstyre, gis tjenestefri med lønn for nattvakt natten før møter i disse beslutningsorganene.

§ 39 Tjenestefri for arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i § 38 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 § 38 nr. 3. Dette gjelder også ved deltakelse på kurs og konferanse for tillitsvalgte og organisasjonsfaglige kurs.

Tilpasningsavtale til HA § 39:

Ved tilbakekomst etter kurs av en hel dags varighet og inntil fire dagers varighet arrangert av arbeidstakersorganisasjon, gis den ansatte, dersom denne etter arbeidsplanen er oppsatt på tjeneste, tjenestefri i 6 timer fra forventet hjemkomst etter endt kurs inklusive reisetid.

Ved tilbakekomst etter kurs av minst 5 dagers varighet arrangert av arbeidstakersorganisasjon gis den ansatte, dersom denne etter arbeidsplanen er oppsatt på tjeneste, tjenestefri i 24 timer fra det klokkeslett kurset avsluttes.

Medlemmer av forbundsstyre og sentralstyre, gis tjenestefri med lønn for nattvakt natten før møter i disse beslutningsorganene.

§ 40 Permisjon for tillitsvalgte

Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner har rett til permisjon for å tiltre tillitsverv:

- a. i den organisasjon de er medlem av
- b. i en hovedsammenslutning eller hovedorganisasjon som organisasjonen er tilsluttet.

Dersom den tillitsvalgte eller ansatte i arbeidstakerorganisasjonen etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet som har gitt permisjon, må vedkommende godta den stillingen som arbeidsgiver tilbyr. Tilsvarende gjelder for § 41.

Ved tilbud om stilling skal arbeidsgiver ta hensyn til rimelige avansement som tillitsvalgte eller ansatte i arbeidstakerorganisasjonen ville ha kunnet påregne om vedkommende ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv. Under ingen omstendighet skal arbeidsgiver tilby vedkommende en lavere stilling enn den det er gitt permisjon fra.

Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende arbeidstaker sitt medlemskap i statlig pensjonsordning, men slik at pensjonsgrunnlaget settes lik den lønn vedkommende mottar fra organisasjonen.

§ 41 Permisjon for ansatte i arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstaker som ansettes som funksjonær i:

- a. den organisasjon vedkommende er medlem av

- b. en annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning
- c. hovedsammenslutningen eller hovedorganisasjonen

har rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år.

Spørsmål om ytterligere permisjon, avgjøres av ansettelsesmyndigheten i hvert enkelt tilfelle.

Kapittel 10 Lønn

§ 42 Lønn

1. Med "lønn" menes i denne avtale stillingens lønn etter hovedtariffavtalene § 2, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, som om arbeidstakeren hadde vært i tjeneste. Overtidsgodtgjørelse (timebetalt) og andre variable tillegg som ikke går etter fast oppsatt tjenesteplan, medregnes ikke.
2. For arbeidstakere som arbeider på skift/turnus, beregnes godtgjørelsen etter nr. 1. For disse skal også nødvendig reisetid medregnes når møtene holdes i deres fritid.
3. Forhandlings-, drøftings- og informasjonsmøter eller eventuelle utvalgsmøter, skal som hovedregel legges innenfor ordinær arbeidstid og til tidspunkt hvor de tillitsvalgte er i arbeid. Deltakere på slike møter beholder sin lønn, jf. nr. 1.
4. Arbeidstakere som deltar på møter ut over ordinær arbeidstid, godtgjøres etter nr. 1, men uten overtidstillegg, og bare for møter som har hjemmel i hovedavtalens Del 1. Arbeidstakere i skift- og turnustjeneste godtgjøres på samme måte, også for møter som har hjemmel i hovedavtalens Del 3, eller forhandlinger om avgrensede, lokale spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår, jf. tjenestetvistloven § 4, siste ledd, når slike møter foregår i tiden mellom kl. 07:00 og 17:00.
5. Godtgjørelse etter nr. 1 gis bare for den tid selve møtet varer.

§ 43 Reiseutgifter

Arbeidsgiver dekker eventuelle reiseutgifter etter særavtale for reiser innenlands for statens regning for en tillitsvalgt fra hver organisasjon som deltar på møter med hjemmel i hovedavtalens Del 1. Reglene gjelder bare for tillitsvalgte på det nivå saken angår.

Kapittel 11 Brudd på pliktene

§ 44 Tillitsvalgte

1. Hvis en tillitsvalgt beviselig gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan Departementet, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, overfor vedkommende hovedsammenslutning kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle den berørte hovedsammenslutning ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt må fratre etter denne bestemmelsen, har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny representant.
2. Ved grove brudd på hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.

§ 45 Arbeidsgiver

1. Hvis arbeidsgivers representant beviselig gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan berørte hovedsammenslutninger, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, ta opp med Departementet kravet om at vedkommende fratrer som arbeidsgivers representant. I tilfelle Departementet ikke innrømmer berettigelsen, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis arbeidsgiverens representant etter dette må fratre, har administrasjonen plikt til straks å oppnevne ny representant.
2. Ved grove brudd på hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.

Merknad:

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

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

Del 3 Regler som supplerer tjenestetvistloven

Kapittel 12 Forhandlinger om hovedtariffavtale

§ 46 Kollektive oppsigelser

1. I forbindelse med opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom staten og hovedsammenslutningene. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistlovens §§ 15 og 16.
2. Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskampen tidligst kan settes i verk. Varselet skal omfatte hvilke etater og virksomheter oppsigelsene gjelder for, og det omtrentlige antall arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp.

Navneliste over arbeidstakere som det er aktuelt å ta ut, skal gis Departementet skriftlig minst fire dager før plassfratredelsen.

Ved en evt. opptrapping av konflikten, godtar partene et varsel på fire dager, hvor områder og navnelister presenteres.

Streikevarselet gjelder kun de arbeidstakere som står på navnelistene.

3. Læringer omfattes ikke av reglene om kollektive oppsigelser i hovedavtalen, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom staten og hovedsammenslutningene. Læringer skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring uten arbeidsstans. Virksomhetene skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

§ 47 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik

Den øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen skal ikke tas ut i streik.

§ 48 Søknad om andre unntak

1. Ved varsel om plassfratredelse skal arbeidsgiver straks, etter at navnelistene er mottatt, drøfte med de organisasjoner som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister om hvilke andre arbeidstakere det skal søkes unntak for.
2. Det kan søkes om unntak for:
 - øverste leder i driftsenheten eller annen nødvendig dekning av ledelsesfunksjonen og personalfunksjonen.

- arbeidstakere som må være til stede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr mv. blir ødelagt eller går tapt
 - arbeidstakere som må være til stede av samme årsaker som nevnt i strekpunkt to i forbindelse med driftens avslutning og gjenopptakelse.
3. Arbeidsgiver kan også søke hovedsammenslutningene om dispensasjon for arbeidstakere som på grunn av hensyn som nevnt i nr. 2, eller andre særegne forhold, må være til stede eller tas inn igjen i arbeid. Søknaden sendes via Departementet.

§ 49 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom Departementet og vedkommende hovedsammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans skal være som bestemt i § 46 nr. 2.

§ 50 Avstemningsregler

1. Hovedtarifforslag skal som regel legges frem for de medlemmer interesselvisten gjelder. Avstemningsresultatet skal som regel fremgå ved uravstemning i samsvar med gjeldende retningslinjer, og gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos medlemmene.
2. Har flertallet av de medlemmer som interesselvisten gjelder, stemt for forslaget, er det vedtatt. Har flertallet stemt mot, er det forkastet.
3. Blir ikke vilkåret etter nr. 2 oppfylt, er avstemningen ikke bindende med mindre 2/3 eller mer av de medlemmer interesselvisten gjelder, har deltatt i avstemningen.
4. Har mindre enn 2/3 tatt del i avstemningen, og vilkåret etter nr. 2 ikke er oppfylt, er avstemningen rådgivende for hovedsammenslutningenes besluttende organer.

Del 4 Tolkningstvister og varighet

§ 51 Tolkningstvister

Hver av partene kan bringe tvister om forståelse av denne avtalen inn for Arbeidsretten. Dette gjelder likevel ikke avgjørelser som treffes av det enkelte overordnede departement i samsvar med regelen i § 4 nr. 2.

§ 52 Varighet

Denne avtale trer i kraft 1. januar 2023 og gjelder til og med 31. desember 2025. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.

Underskrift

Lillestrøm, xx.xx.xx

Kriminalomsorgsdirektoratet

Norsk Fængsels- og Friomsorgsforbund

Kriminalomsorgens Yrkesforbund,

Unio

Akademikerne