

## TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

### Kap. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

#### 1.1 Innledning

I virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 20 arbeidstakere skal det dersom en av partene krever det, være arbeidsmiljøutvalg.

I virksomheter som sysselsetter mindre enn 20 arbeidstakere, kan det som i dette bilaget er avtalt om arbeidsmiljøutvalg tilpasses i avtale mellom partene, og gjøres gjeldende der dette anses hensiktsmessig.

I virksomheter som ikke har slikt arbeidsmiljøutvalg, gjøres oppgavene i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-3 gjenstand for drøfting.

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og verneombud har lovbestemt rett til opplæring, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-5 (1).

#### ***Merknad:***

*I virksomheter som etter lokal avtale har eller oppretter samarbeidsutvalg, kan arbeidsgiver og lokale fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, avtale at samarbeidsutvalget også skal fungere som arbeidsmiljøutvalg. Ved avtale om samarbeidsutvalg gjelder bestemmelsene i dette bilaget tilsvarende.*

#### 1.2 Oppgaver og ansvar

##### *Generelt*

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er hjemlet i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. I tillegg har utvalget oppgaver og ansvar som er hjemlet i denne tariffavtale.

##### Begrensning av kompetanseområde

Arbeidsmiljøutvalgets virksomhet skal foregå innen de til enhver tid vedtatte budsjett/langtidsbudsjett for den enkelte virksomhet.

Arbeidsmiljøutvalget skal ikke behandle lønns- og tariffspørsmål. Det skal heller ikke behandle saker som etter gjeldende tariffavtale og Hovedavtale skal behandles av arbeidstakerorganisasjonene og deres tillitsvalgte.

#### 1.3 Utvalgets sammensetning

##### *Generelt*

Utvalget skal ha fra 6 til 10 medlemmer med personlige vararepresentanter avhengig av virksomhetens størrelse. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal ha like mange medlemmer i utvalget.

Partene kan inngå lokal avtale om annen størrelse på utvalget om virksomhetens størrelse gjør dette hensiktsmessig.

Representantenes funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen.

#### *Arbeidsgiverens representanter*

Arbeidsgiveren peker ut sine representanter og vararepresentanter til utvalget. Virksomhetens daglige leder eller når virksomheten er omfattende; en representant fra den øverste ledelse, skal alltid være medlem av arbeidsmiljøutvalget. Som en av sine representanter kan arbeidsgiver også oppnevne et medlem fra styret. Arbeidsgivers representanter for øvrig skal ha daglig tilknytning til virksomheten.

#### *Arbeidstakernes representanter*

Er det valgt et verneombud ved virksomheten, skal vedkommende være medlem av utvalget. Er det valgt et hovedverneombud, er det denne som er medlem av utvalget. Er det flere hovedverneombud, velges en representant av og blant disse.

Arbeidstakerne velger sine øvrige representanter ved flertallsvalg. Alle arbeidstakere har stemmerett ved valget med unntak av den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Bare tilsatte i virksomheten kan velges.

I virksomhet med flere lokale fagforeninger, kan to eller flere fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne avtale at valget skal skje som forholdstallsvalg eller at fagforeningene skal utpeke arbeidstakernes representanter i arbeidsmiljøutvalg. Blir slik avtale ikke inngått, skal valget skje som flertallsvalg.

Vararepresentant for arbeidstakersiden velges/utpekes etter samme regler som representanter.

#### *Representant/vararepresentant som slutter eller har fravær*

Dersom en representant/vararepresentant slutter i virksomheten, velges/utpekes ny representant/vararepresentant for resten av funksjonsperioden.

Dersom en representant har midlertidig fravær, f.eks. ved sykdom eller permisjon, møter vararepresentant.

### **1.4 Konstituering**

Utvalget konstituerer seg selv.

Leder og nestleder utgjør et arbeidsutvalg. Arbeidsmiljøutvalget fastsetter hvilke oppgaver og myndighet dette arbeidsutvalg skal ha.

Arbeidsgiver har sekretærfunksjonen for utvalgene. Den som arbeider med lønns- og personalsaker i virksomheten bør være utvalgets sekretær.

### **1.5 Utvalgets møter**

Utvalget holder møter når lederen eller to representanter krever det. Møtene skal, så vidt mulig, holdes i den ordinære arbeidstiden.

Dersom møtene ikke holdes i ordinær arbeidstid for den enkelte representant, avgjør arbeidsgiver om den medgåtte møtetid skal avspaseres eller kompenseres tilsvarende overtid, henholdsvis merarbeidstid. Det gjøres ved denne bestemmelse ingen endring i det som er regulert i arbeidsmiljøloven § 6-5 (2) og (3).

Partenes representanter har et gjensidig ansvar for å overholde informasjonsplikten om saksgrunnlaget.

## **1.6 Utvalgets saksbehandling**

Det skal legges opp til en rasjonell saksbehandling. Sakene bør, så vidt mulig, behandles fortløpende og uten unødig opphold.

## **1.7 Beslutningsdyktighet og avstemming**

### *Generelt*

Utvalget kan i saker hvor det har avgjørelsesmyndighet fatte vedtak når minst halvparten av representantene for henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er til stede.

Sakene avgjøres med alminnelig flertall med mindre annet følger av lov eller forskrift.

Ved stemmelikhet teller lederens stemme dobbelt.

### *Stemmelikhet ved avgjørende myndighet*

I saker der arbeidsmiljøutvalget har besluttende myndighet i henhold til arbeidsmiljøloven 7-2 (5) med tilhørende forskrifter, skal sakene ved stemmelikhet til vanlig utsettes og tas opp i nytt møte innen 3 uker. Stemmelikhet ved ny behandling i slike saker avgjøres ved lederens dobbeltstemme.

I øvrige saker der arbeidsmiljøutvalget har avgjørende myndighet, har lederen ikke dobbeltstemme. Er det stemmelikhet skal saken tas opp i nytt møte innen 3 uker. Ved stemmelikhet ved annen gangs behandling sendes saken uten opphold til styret som avgjør den med bindende virkning. Avgjørelsen treffes av daglig leder dersom han/hun er gitt fullmakt, hvis ikke av styret.

## Kap. 2 STYREREPRESENTASJON

### 2.1 Generelt

Virksomheten kan, etter lov, oppdragsavtale eller vedtak av eieren være forpliktet til å ha styre (driftsstyre). Dersom det er opprettet styre for virksomheten, skal arbeidstakerne i virksomheten være representert. Dersom flere virksomheter har samme styre, skal arbeidstakere i virksomhetene være representert.

### 2.2 Ansattes representant

De ansatte skal være representert i styret med 1 medlem. Det skal også velges 1 varamedlem.

For virksomheter med flere enn 50 ansatte henvises spørsmålet om to styrerepresentanter til lokal avtale. Tariffavtalen innskrenker ikke ansattes rettigheter, fastsatt i lov og forskrift, til å velge ytterligere styremedlemmer av og blant de ansatte.

Den ansattes representant blir medlem av styret med de samme rettigheter og plikter som de øvrige styremedlemmer.

### 2.3 Valg av ansattes representant

Arbeidstakerne velger sin representant ved flertallsvalg. Valget skal være hemmelig og skriftlig. Alle ansatte i virksomheten bortsett fra virksomhetens øverste ledelse er valgbare.

### 2.4 Valgstyre

Valget ledes av et valgstyre på 3 personer oppnevnt av de lokale fagforeninger etter forholdstallsprinsippet.

I tillegg kan virksomheten kreve å være representert med en person.

Eksempel:

Hvordan forholdstallsprinsippet benyttes illustreres med følgende: Det skal velges 3 representanter. Med utgangspunkt i organisasjonenes reelle medlemstall gjøres følgende omregning:

Organisasjon	Reelt antall medlemmer	Tellende antall medlemmer delingstall 1,4	Tellende antall medlemmer delingstall 3	Tellende antall medlemmer delingstall 5 – osv.
A	28	$(28 : 1,4) = 20$	$(28 : 3) = 9,3$	
B	21	$(21 : 1,4) = 15$	$(21 : 3) = 7$	
C	14	$(14 : 1,4) = 10$	$(14 : 3) = 4,6$	

Organisasjon A får representant nr. 1, organisasjon B får representant nr. 2 og organisasjon C får representant nr. 3. Det er altså den til enhver tid høyeste sum på tellende antall medlemmer – uavhengig av delingstall – som er avgjørende for representantenes fordeling.

Valgstyret har ansvar for at det gjennomføres valg, og at dette skjer på en slik måte at samtlige ansatte som kan delta i valget så vidt mulig gis anledning til å fremme forslag og avgi stemme.

Valgstyret setter opp liste over alle foreslåtte kandidater og innstiller 2 av kandidatene.

Det kan stemmes på alle foreslåtte kandidater.

Den som ved valget får flest stemmer blir styrerepresentant og den neste blir vararepresentant.

## **2.5 Funksjonstid**

Representantens funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen, og der det er hensiktsmessig følge styrets funksjonstid. Valg kan ikke foretas for lengre tid enn styrets funksjonstid.

## **2.6 Igangsetting av ny virksomhet**

Ved igangsetting av ny virksomhet skal ansattes representant i (interim) styre reguleres i lokal avtale inntil det kan gjennomføres valg i henhold til bestemmelsene ovenfor.

## **Kap. 3 TJENESTEFRI MV.**

### **3.1 Tillitsvalgte og tjenestefri**

Tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver i tråd med Hovedavtalens bestemmelser. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

### **3.2 Permisjon med lønn**

1. a) Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på Virke-området
2. b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for
  - Valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)
  - Representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden.
  - Tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

### **3.3 Permisjon uten lønn**

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

### **3.4 Medlemsmøte i arbeidstiden**

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

### **3.5 Særlig krevende tillitsverv**

Partene kan lokalt, hvor tillitsverv pga. virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomheten eller lignende er særlig krevende, oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.

Ved avtale om slik permisjon for tillitsvalgte (lokal tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt), skal det stilles nødvendig kontor med utstyr til rådighet for den tillitsvalgte.

## **Kap. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER**

### **4.1 Samarbeid**

Arbeidsgiveren og organisasjonene skal samarbeide om å utarbeide personalpolitiske retningslinjer for virksomheten.

### **4.2 Omstilling mv. i virksomheten**

Ved omstilling, herunder driftsinnskrenkning og rasjonalisering, kan det bli nødvendig å endre ansvars- og arbeidsoppgaver for ansatte herunder at ansatte ikke kan fortsette i tidligere stilling.

Skal arbeidsgiver tilby annet passende arbeid i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2), er det viktig at arbeidsgiver gjør bruk av den kompetanse og erfaring ansatte har.

Det skal tas særlig hensyn til yrkeshemmede arbeidstakere.

### **4.3 Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere**

For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-6, skal partene lokalt drøfte følgende:

- Tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått vansker med å kunne utføre arbeidet, skal kunne få (ved omplassering) eller beholde et høvelig arbeid
- Tiltak som må iverksettes for at også yrkeshemmede skal kunne tilsettes i virksomheten

### **4.4 Misbruk**

Misbruk av medikamenter, stoff og alkohol kan ved siden av å være et personlig problem, også utvikle seg til et problem for arbeidsplassen, for kolleger og for ansettelsesforholdet.

Alle berørte har en kollegial rett til ta opp slike spørsmål. Det er derfor viktig at arbeidsgiver etablerer og iverksetter rutiner slik at tiltak kommer i tide. Rehabilitering og oppfølging, f.eks. AKAN, kan være alternativ.

Partene lokalt skal drøfte slike spørsmål og kan vurdere om det er hensiktsmessig å inngå lokal avtale hvor en tar hensyn til den ansatte, øvrige arbeidstakere og virksomheten.

## **Kap. 5 PERMITTERING**

Ved permittering forutsettes det at det ytes ledighetsmidler, jf. gjeldende hovedavtaler.