**Struktur for medbestemmelse og partsarbeid**

**Innledning**

* Denne strukturen er laget for å ivareta medbestemmelse og samhandling i samsvar med Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven.
* Kommunens mange arbeidsplasser er ulike og krever pragmatiske løsninger for å få til en effektiv, rasjonell og god medbestemmelse.
* Medbestemmelse på de ulike nivåene i organisasjonen kan avvike fra denne prosedyren dersom partene er enige om det. Eventuelle alternative måter å organisere medbestemmelse på må ikke være i strid med lov- og avtaleverk.
* Små staber og enheter kan ha felles medbestemmelsesgrupper og drøftingsmøter dersom lokale parter er enige om det.
* Helse og mestring og Barne- og familietjenester har større og/eller mer sammensatte enheter enn resten av kommunen. Her legges det derfor opp til medbestemmelsesgrupper på avdelingsnivå.
* Informasjon til alle medbestemmelsesgrupper skal både sendes i linja og via organisasjoner og vernetjeneste.
* Kommunalsjef for HR har arbeidsgiveransvaret for de frikjøpte tillitsvalgte og hovedverneombud. Vedkommende har derfor i tillegg til den formelle riggen en uformell kaffeprat med hver enkelt frikjøpt tillitsvalgt og hovedverneombud 1-2 ganger i året.
* Frikjøpte hovedtillitsvalgte inviteres til utvidet ledermøte for nivå 1 og 2 og ledersamling for nivå 1-3

**Utdrag fra HA del B § 1 - om formål, samarbeid og medbestemmelse**

* Målet er å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Partene er enige om at et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å lykkes med dette.
* Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen og på den enkelte arbeidsplass.
* Målsetningen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte.
* De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i HA.
* Medbestemmelse og medinnflytelse skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunens organisering.

**Informasjon og drøfting**

* Drøftingsplikten etter hovedavtalen bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer en avgjørelse. Det er ­arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig. Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper /ad-hoc-­grupper eller høringer erstatter ikke drøftingsplikten og ­drøftingsretten etter hovedavtalen.
* Gode drøftingsprosesser bygger på tillit. Ved slike prosesser er det grunn til å tro at det blir ­lettere å få forståelse for de ­vurderingene partene gjør.
* Arbeidsgiver skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

**AML § 6.2 og § 6.5**

* Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.
* Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid.
* Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt.
* Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. [§ 3-1](https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/%C2%A73-1).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nivå** | **Hva** | **Tema** | **Hvem** | **Når** | **Merknad** |
| **Kommune** | Dialog om aktuelle saker | Aktuelle avklaringerDialog om aktuelle saker og problemstillinger | Arbeidsgiver og frikjøpte tillitsvalgte og HVO | Samarbeidstid for de frikjøpte tillitsvalgte | Avklares med koordinator for de tillitsvalgte |
| Digitalt informasjonsmøte | Gjensidig informasjon  | Kommunedirektør, Organisasjonsdirektør og aktuelle direktørerRepresentanter fra HRAlle HVOAlle TV minus PTV | 1,5 time inntil 6 ganger pr. år på teamsHyppigheten kan økes ved behov |  |
| Kommunedirektørens samarbeidsmøte * Frist for å melde saker: 2 uker før
* Innkalling sendes ut for 1 år av gangen
* Saksliste sendes ut senest 1 uke før.
* Referat, inkludert informasjon om videre behandling av saken
 | Samhandlings saker | Kommunedirektør, Organisasjonsdirektør og aktuelle direktørerRepresentanter fra HRSentralt HVOFTV AkademikerneHTV | Ca. 1,5 timer 1 gang pr. mnd. 10 ganger i året.Møtehyppighet og innhold justeres etter saksmengde  |  |
| Drøftingsmøte* Frist for å melde saker: 2 uker før
* Innkalling sendes ut for 1 år av gangen
* Saksliste sendes ut senest 1 uke før.
* Referat, inkludert informasjon om videre behandling av saken
 | Innmeldte saker til drøftingÅrlige drøftings saker jamfør lov og avtaleverk(Heltid, midlertidig ansettelser, innleie fra vikarbyråer osv) | Organisasjonsdirektør og aktuelle direktørerRepresentanter fra HRSentralt HVOFTV AkademikerneHTVØvrige frikjøpte tillitsvalgte og HVO kan delta på digitalt medlytt Representanter som har talerett, kan byttes fra sak til sak og være til stede i hele møtet. Hovedtillitsvalgt og sentralt HVO er alltid til stede i møte. | Ca. 1,5 timer 1 gang pr. mnd. 10 ganger i året.Møtehyppighet og innhold justeres etter saksmengde  | Arbeidsgivers fullmakt skal avklares i forkant av drøftingsmøter. Viktig å informere og drøfte videre saksgang og evt rekkefølge på behandling i politiske utvalg  |
| ½ - heldags samlinger  | Opplæring i aktuelle tema Gjensidig informasjon og samhandling | Kommunedirektørens ledergruppeRepresentanter fra HRAlle HVOHTVFTV AkademikerneFrikjøpte tillitsvalgte | 2 gang pr. år |  |
| Evalueringssamtale med de ulike arbeidstakerorganisasjonene og verne-siden | Dialog rundt partssamarbeidet mellom arbeidsgiver og den aktuelle arbeidstakerorganisasjonen | OrganisasjonsdirektørRepresentanter fra HRFrikjøpte tillitsvalgte i hver enkelt arbeidstakerorganisasjon og vernesiden | 1 x pr år |  |
| Partssammensatte ad hoc-grupper | Utredning av administrative spørsmål | Hensiktsmessig modell avhengig av tema | Ved behov | Sammensetning tas opp på drøftingsmøte  |
| Hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU) | Se prosedyre for AMU | 5 fra arbeidsgiver5 fra arbeidstaker | Se prosedyre for AMU |  |
| Planleggingsutvalg (PLU) | Forberedelser til lokale forhandlinger – se årshjul for PLU | Arbeidsgivers lønnsforhandlingsteam1 TV pr. forhandlings-sammenslutning | Se årshjul for PLU |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nivå** | **Hva** | **Tema** | **Hvem** | **Når** | **Merknad** |
| **Område** | Samarbeidsmøte * Saksliste 1 uke før
* Referat med kort oppsummering
 | Gjensidig informasjon og samhandling | DirektørHVO/VO for områdeTillitsvalgte for område | 3 ganger pr. halvår eller ved behovMøtehyppighet og innhold justeres etter saksmengde  | Viktig å informere om videre saksgang og evt rekkefølge på behandling i politiske utvalg Arbeidsgivers fullmakt skal avklares i forkant av drøftingsmøterStabsområdene er normalt ivaretatt på kommunenivå.  |
| Drøftingsmøte:* Frist for å melde saker: 2 uker før
* Saksliste 1 uke før og tilstrekkelig informasjon
* Referat inkluderer informasjon om veien videre
 | Drøftingssaker | AdministrasjonenHVO/VO for områdeTillitsvalgte for område | Ved behov – så tidlig som mulig |
| Arbeidsmiljøutvalg (AMU) | Se prosedyre for AMU | 3 fra arbeidsgiver3 fra arbeidstaker |  |  |
| **Kommunalsjefsområd**e | I de store områdene kan det være naturlig å i tillegg ha egne samarbeidsmøter på kommunalsjefsnivå. Dette avklares mellom partene. Det er da viktig å ha en dialog om hva som skal behandles på områdenivå og kommunalsjefsnivå. |
| **Nivå** | **Hva** | **Tema** | **Hvem** | **Når** | **Merknad** |
| **Enhet**  | Medbestemmelsesgruppe* Gjensidig informasjon og samhandling

Svarer på* bestillinger fra AMU i HMS-saker
* Svarer på bestillinger fra områdets arbeidsgrupper i heltids- og nærværssaker
* Saksliste og referat
 | Aktuelle saker som angår ansatte i enhetenSatsingsområder i arbeidsgiverstrategiOmstillingHMS-sakerÅrlig rapportering til AMU på aktuelle definerte punkter | EnhetslederVO1 PTV pr. org. med berørte medlemmer i enheten  | Minst 3 møter pr. halvår | HTV eller frikjøpte tillitsvalgte inviteres hvis det ikke er PTV i organisasjoner med medlemmer i enheten.Arbeidsgivers fullmakt skal avklares i forkant av drøftingsmøter. Se side 4 for informasjon om arbeidstid og fritid for plasstillitsvalgte. |
| Drøftingsmøter* Saksliste 1 uke før og tilstrekkelig informasjon
* Referat inkluderer info om veien videre
 | Arbeidsgiver skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.For eksempel:Ledige stillingerØkonomiOmstilling | EnhetslederVO1 PTV pr. org. med berørte medlemmer i enheten  | Ved behov – så tidlig som mulig |

|  |
| --- |
| **Helse og mestring + Barne- og familietjenester****På grunn av størrelse og kompleksitet er det lagt opp til medbestemmelsesmøter på avdelingsnivå for Helse og mestring og Barne- og familietjenester. I disse tilfellene er det også naturlig å ha en koordinerende gruppe på enhetsnivå.****Ved enighet mellom partene kan man også innenfor disse områdene velge å legge medbestemmelsesmøtene på enhetsnivå etter samme modell som i resten av områdene.**  |
| **Nivå** | **Hva** | **Tema** | **Hvem** | **Når** | **Merknad** |
| **Enhet**  | Koordinerende gruppe* Gjensidig informasjon og samhandling
* Saksliste og referat
 | Koordinere årlig rapportering til AMUEvt. koordinere andre aktuelle saker i enheten | Enhetsleder1 VO + 1 PTV pr. org. med berørte medlemmer i enheten. | Minst 1 gang pr. halvår | HTV eller frikjøpte tillitsvalgte inviteres hvis det ikke er PTV i organisasjoner med medlemmer i enhet/avdeling.Arbeidsgivers fullmakt skal avklares i forkant av drøftingsmøter.Dersom PTV/VO jobber turnus, skal det drøftes hvordan arbeids-situasjonen kan tilpasses ivaretakelse av vervet |
|  | Drøftingsmøter* Saksliste 1 uke før og tilstrekkelig informasjon
* Referat inkluderer informasjon om veien videre
 | Arbeidsgiver skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.For eksempel:Ledige stillingerØkonomiOmstilling  | EnhetslederVO1 PTV pr. org. med berørte medlemmer i enheten | Ved behov – så tidlig som mulig |
| **Avdeling**  | Medbestemmelsesgruppe* Gjensidig informasjon og samhandling
* Svarer på bestillinger fra AMU i HMS-saker
* Svarer på bestillinger fra områdets arbeidsgrupper i heltids- og nærværssaker
* Saksliste og referat
 | Aktuelle saker som angår ansatte i avdelingenSatsingsområder i arbeidsgiverstrategiOmstillingHMS-saker | AvdelingslederVO1 PTV pr. org. med berørte medlemmer i enheten  | Minst 3 ganger pr. halvår |

**Opplæring og tillitsvalgtarbeid for plasstillitsvalgte i kommunen HA §3-4, 3-5 og 3-6, samt B-rundskriv nr B/1-2022**

* Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Formålet med slik opplæring er å sette den tillitsvalgte i bedre stand til å skjøtte vervet som tillitsvalgt. Det skal tas hensyn til organisasjonens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring.
* De sentrale parter er enige om at det som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgte som deltar i tillitsvalgtopplæring i Hovedavtale, Hovedtariffavtale og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser. Med tilknyttede lovbestemmelser menes bestemmelser som henger sammen med tariffbestemmelsene i vårt avtaleverk.
* Tillitsvalgte skal, så langt det er mulig, være tidlig ute med permisjonssøknader etter Hovedavtalen §3-5 og 3-6, slik at fraværet kan planlegges og volde minst mulig ulempe for arbeidets gang. Søknader dokumenteres med kursinnkalling/invitasjon og program. Tillitsvalgtarbeid etter hovedavtalen §3-4 krever ikke at permisjonssøknad legges ved.
* Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte.
* Tillitsvalgte etter hovedavtalen § 3-4 har rett til tjenestefri for å utføre tillitsvalgtarbeid uten trekk i lønn.
* Hovedavtalen i seg selv har ingen bestemmelser om godtgjøring eller lignende for tillitsvalgtopplæring som faller på tillitsvalgtes fritid. Dersom opplæring faller på en F1 dag for plasstillitsvalgte i turnus, skal man få ny fridag. Det skal etter Hovedavtalen legges til rette for at turnusarbeidere har samme vilkår som dagarbeidere.
* For tillitsvalgte som innkalles av arbeidsgiver til møter og lokale lønnsforhandlinger som faller utenfor vedkommende sin arbeidstid, avklares det om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering.

**Definisjoner og forkortelser**

HVO = Hovedverneombud. Alle områder har minimum ett HVO med ansvar for området. Sentralt hovedverneombud har ansvar for hele kommunen.

Tillitsvalgt (TV): Arbeidstaker tilsatt i kommunen som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som fremgår av Hovedavtalen. Det må være minst to medlemmer fra samme organisasjon i kommunen for at organisasjonen skal ha rett til å velge en tillitsvalgt.

Plasstillitsvalgt (PTV): Arbeidstaker tilsatt i kommunen som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver på arbeidsplassen som fremgår av Hovedavtalen. Som hovedregel skal det være minst 10 medlemmer fra samme organisasjon på arbeidsplassen for at organisasjonen skal rett til å velge en plasstillitsvalgt. Antall plasstillitsvalgte pr. organisasjon drøftes med arbeidsgiver v/ HR.

Frikjøpt tillitsvalgt: Organisasjonenes frikjøp fastsettes etter drøftinger (jf. HA del B, § 3-3a). Ved fordeling av frikjøpsressurs til organisasjonene skal det tas hensyn til antall medlemmer, antall yrkesgrupper, kompleksitet, organisasjonsstruktur og andre lokale forhold. Frikjøpte tillitsvalgte fritas fra arbeidsplikt for å skjøtte tillitsvervet. Dette innebærer at arbeidsplikt og oppgavetilfang i den ordinære stillingen reduseres tilsvarende frikjøpsprosenten. Det er organisasjonene selv som fordeler den tildelte frikjøpsressursen etter drøftinger med arbeidsgiver.

Hovedtillitsvalgt (HTV): Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen. Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke en hovedtillitsvalgt i hver kommune. Hovedtillitsvalgt er organisasjonenes fremste representant overfor arbeidsgiver. Det må være minst to tillitsvalgte fra samme organisasjon i kommunen for at organisasjonen skal ha rett til å velge en hovedtillitsvalgt. Hvem som er hovedtillitsvalgt meddeles arbeidsgiver skriftlig. Arbeidsfordeling mellom hovedtillitsvalgt og (frikjøpte) tillitsvalgte og hvem som er vara for de forskjellige avklares og meddeles arbeidsgiver.

Fellestillitsvalgt (FTV): Arbeidstaker ansatt i kommunen som er valgt/utpekt av sin forhandlingssammenslutning lokalt for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter hovedavtalen. Dersom en slik ordning velges, må alle organisasjonene innen sammenslutningen som er representert i kommunen slutte seg til denne løsningen. Valg av fellestillitsvalgt meddeles arbeidsgiver skriftlig. Arbeidsfordeling mellom fellestillitsvalgt og organisasjonenes tillitsvalgte avklares og meddeles arbeidsgiver. Ordningen med fellestillitsvalgt gjelder ikke ved forhandlinger etter Hovedtariffavtalens bestemmelser. Ved slike forhandlinger møter tillitsvalgt i hver enkelt organisasjon.

Organisasjoner uten hovedtillitsvalgt eller fellestillitsvalgt: Kommunedirektøren møter kun hovedtillitsvalgte og fellestillitsvalgte i jevnlige samarbeidsmøter (jf. HA del B, § 3-1b). Organisasjoner uten hovedtillitsvalgt eller fellestillitsvalgt har imidlertid rett til å møte arbeidsgiver i drøftingssaker. Disse organisasjonene inviteres derfor til å stille med 1 tillitsvalgt på drøftingsmøter på overordnet nivå i kommunen. De inviteres også til de digitale informasjonsmøtene. Valg av tillitsvalgt meddeles arbeidsgiver skriftlig.

**Kommunens struktur for medbestemmelse og samhandling er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen:**

AML § 8-1 og 2: Arbeidsgivers plikt til informasjon og drøfting

AML § 6-2: Verneombudets oppgaver

AML § 7-1+2: Arbeidsmiljøutvalg

HA del B § 3 og 3-1+2: Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

HA del B § 1-4-1: Arbeidsgivers plikt til informasjon og drøfting ved omorganisering

HA del B § 1-5: Partenes plikt til oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte

HA del B § 1-3: Partenes representasjon i ad hoc-utvalg som utreder administrative spørsmål

HA del B, § 3-6: Tillitsvalgtes rett til opplæring

HA del B, § 3-4: Tillitsvalgtes rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver

Veileder til hovedavtalen [Veileder til Hovedavtalen - KS](https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtaleveileder/)