KS

# Hovedavtalen

01.01.2026-31.12.2029

KF

# Forord

Denne Hovedavtalen er inngått mellom Creo – forbundet for kunst og kultur, Skolenes landsforbund og de andre forbundene i LO Kommune på den ene siden og KS på den andre siden.

Hovedavtalen er revidert og gjelder denne gangen for fire år, til 31.12.2029, med mulighet for partene til å kreve reforhandling etter to år. Hovedavtalen danner sammen med arbeidstvistlovgivningen grunnlaget for forholdet mellom partene i det kommunale tariffområdet (KS) både sentralt og lokalt.

Avtalen er delt inn i tre deler:

- Del A regulerer forhandlingsordningen. Her inngår blant annet bestemmelser om partsforhold, prosedyreregler for inngåelse av tariffavtaler, bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger, bestemmelser om tvisteløsninger og konflikter.
- Del B omhandler partenes intensjoner om lokalt og sentralt samarbeid, medbestemmelse, tillitsvalgtes rettigheter, permisjonsrettigheter m.m. i kommuner/fylkeskommuner og kommunale foretak i henhold til kommuneloven. De fleste av bestemmelsene her er formålspregede i formen. Se særlig del B, 3-1 b om at der det ikke er hovedtillitsvalgt, skal tillitsvalgt innkalles til informasjonsmøter.
- Del C regulerer tilsvarende for andre selvstendige rettssubjekter med eget medlemskap.

Hovedavtalen er et virkemiddel for å sikre gode prosesser mellom partene og for å utvikle kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. **Dette er særlig viktig i en tid preget av stramme økonomiske rammer, omstilling og endringer i organisering av kommunale tjenester.**

Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller. Skal dette bli forpliktende, må de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. **Tidlig involvering av tillitsvalgte er en forutsetning for legitime prosesser, gode beslutninger og et velfungerende partssamarbeid.** Medbestemmelse skal ivaretas uansett hvor eller på hvilket administrativt nivå beslutninger skal tas. Hvordan dette skal gjøres, må drøftes og løses mellom partene lokalt.

I dette opptrykket av Hovedavtalen er protokoll og vedlegg til protokoll vedlagt. De sentrale partene utarbeidet i fellesskap i forrige periode en digital opplæring i Hovedavtalen, som skal gi arbeidsgiver og tillitsvalgte en felles forståelse og kunnskap om Hovedavtalen, og betydningen av et velfungerende partssamarbeid for å kunne utvikle gode kommunale tjenester. Det anbefales at partene på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen i fellesskap gjennomgår opplæringen.

**Hovedavtalen er et viktig hjelpemiddel for alle tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplass, og et sentralt verktøy for å sikre reell medbestemmelse og medvirkning i praksis.** God kunnskap om avtaleverket er en grunnleggende forutsetning for å oppnå reell medbestemmelse og medvirkning.

Creo og Skolenes landsforbund legger til grunn at Hovedavtalen skal brukes aktivt, både lokalt og sentralt, som ramme for samarbeid, utvikling og håndtering av endring, med reell medbestemmelse som bærende prinsipp.

Vi ønsker de tillitsvalgte i Creo og Skolenes landsforbund lykke til i sitt arbeid.

Hans Ole Rian
Forbundsleder
Creo – forbundet for kunst og kultur

Jon Oddvar Holthe
Forbundsleder
Skolenes landsforbund

**Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedavtalen. Det gjelder følgende arbeidstakerorganisasjoner:**

**LO Kommune**
Creo
EL & IT forbundet
Fagforbundet
Fellesforbundet
FO (Fellesorganisasjonen)
Skolenes landsforbund
Norsk Sjøoffisersforbund

**Unio**
Akademikerforbundet
Bibliotekarforbundet
Det norske maskinistforbund
Forskerforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk logopedforbund
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund
Norsk Tannpleierforening
Spir
Utdanningsforbundet

**YS Kommune (YS-K)**
Delta
Parat
Skolelederforbundet
Yrkestrafikkforbundet

**Akademikerne kommune**
Arkitektenes Fagforbund
Den norske jordmorforening
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske veterinærforening
Econa
Juristforbundet
Krigsskoleutdannede Offiserers Landsforening
Naturviterne
NITO – Norges Ingeniør og teknologorganisasjon
Norges Farmaceutiske Forening
Norsk Lektorlag
Norsk psykologforening
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna

**Frittstående forbund**
Lederne
Folkehøgskoleforbundet

# Innhold


Forord ..... 3

Hovedavtalen ..... 8

Formål ..... 8

Del A Forhandlingsordningen ..... 9

§ 1 Partsforhold og definisjoner ..... 9
§ 2 Virkeområde ..... 10
§ 3 Varighet ..... 10
§ 4 Forhandlingsrett/-plikt ..... 11
§ 5 Interessetvister og sympatiaksjoner ..... 15
§ 6 Tvisteløsning ..... 17
§ 7 Rettstvister ..... 19

Del B Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kapittel 9 ..... 20

§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse ..... 20
§ 2 Definisjoner ..... 22
§ 3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter ..... 23
§ 4 Partssammensatte utvalg ..... 30
§ 5 Særskilt for kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9 ..... 31
§ 6 Arbeidsmiljøutvalg ..... 31
§ 7 Fremme likestilling og hindre diskriminering ..... 32
§ 8 Permittering ..... 32
§ 9 Fagforeningskontingent ..... 33

Del C Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9 ..... 34

§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse ..... 34
§ 2 Definisjoner ..... 36
§ 3 Tillitsvalgtes og bedriftens rettigheter og plikter ..... 37
§ 4 Konsernbestemmelser ..... 41
§ 5 Arbeidsmiljøutvalg ..... 43
§ 6 Kompetanseutvikling ..... 43
§ 7 Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift ..... 44
§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering ..... 45
§ 9 Permittering ..... 46
§ 10 Fagforeningskontingent ..... 47

Vedlegg ..... 48

Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2026 - 31.12.2029. ..... 48
B-rundskriv B/4-2026: Hovedavtalen 01.01.2026-31.12.2029 ..... 50
B-rundskriv B/8-2026: Hovedavtalen Tilslutning fra Akademikerne kommune og avvikling av lokale forsøksordninger ..... 59

Protokoll ..... 62

Vedlegg til protokoll ..... 63

# Hovedavtalen

## Formål

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

# Del A
# Forhandlingsordningen

## § 1 Partsforhold og definisjoner

### § 1-1 Hovedavtalen

Hovedavtalen gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes hovedtariffavtale mellom partene.

**Merknad til § 1**
*Dersom en frittstående arbeidstakerorganisasjon krever partsstatus i KS´ avtaleverk, skal KS drøfte dette med forhandlingssammenslutningene før slik partsstatus eventuelt gis.*

### § 1-2 Hovedtariffavtaler

Hovedtariffavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

### § 1-3 Sentrale særavtaler

Sentrale generelle og forbundsvise særavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Forhandlinger om slike avtaler skjer uavhengig av forhandlinger om denne avtalen og Hovedtariffavtalen.

### § 1-4 Lokale særavtaler

Lokale særavtaler gjelder mellom kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

### § 1-5 Forhandlingssammenslutninger

Med en forhandlingssammenslutning forstås en sammenslutning av organisasjoner på arbeidstakersiden som er bundet av medlemskap og vedtekter og/eller forpliktende samarbeidsavtale.

Følgende sammenslutninger har status som forhandlingssammenslutning:

- LO Kommune – forhandlingssammenslutning
- YS Kommune (YS-K)
- Unio
- Akademikerne kommune

Nye forhandlingssammenslutninger må representere minst 3 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 20 000 medlemmer i KS' tariffområde, eller representere minst 2 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 40 000 medlemmer i KS' tariffområde.

En forhandlingssammenslutning må godkjennes av KS før rettigheter foreligger etter denne avtalen.

### § 1-6 Tariffavtaler for bedrifter

Tariffavtaler for bedrifter gjelder mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon etter samme struktur som §§ 1-1 til 1-5. KS er overordnet tariffpart i alle tariffavtaler som inngås av Samfunnsbedriftene.

Hovedavtalen er felles for KS og Samfunnsbedriftene.

## § 2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av de hovedtariffavtaler som er eller blir opprettet. Hovedavtalen består av tre deler:

Del A regulerer forhandlingsordningen.

Del B gjelder kommuner/fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 9.

Del C gjelder selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 9.

## § 3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2026 - 31.12.2029.

Hvis Hovedavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 - tre - måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

KS og forhandlingssammenslutningene er enige om at det kan opptas forhandlinger om Hovedavtalen i annet avtaleår. Krav om eventuelle forhandlinger varsles med 3 – tre – måneders skriftlig varsel før 31.12.2027. Hvis KS eller en av forhandlingssammenslutningene krever forhandlinger, skal forhandlinger gjennomføres med alle forhandlingssammenslutningene.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlingene, gjelder Hovedavtalen ut avtaleperioden.

# § 4 Forhandlingsrett/-plikt

Partene har gjensidig rett og plikt til å forhandle om opprettelse og fornyelse eller reguleringer i avtaler som nevnt under § 1-1 til § 1-4.

## § 4-1 Forhandlinger om Hovedavtalen

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å sluttføre forhandlinger om hovedavtale med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

## § 4-2 Forhandlinger om hovedtariffavtaler

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å sluttføre forhandlinger om hovedtariffavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

## § 4-3 Forhandlinger om sentrale særavtaler

a) Forhandlinger om sentrale generelle særavtaler skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

b) Forhandlinger om sentrale forbundsvise særavtaler skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Ved forhandlinger om sentrale generelle særavtaler representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å sluttføre forhandlinger om sentrale generelle særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene og en eventuell nemnd har truffet sin avgjørelse.

Sentral særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Sentral særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

## § 4-4 Plikter og fullmakter ved interessetvist

Ved sentrale forhandlinger, mekling og/eller nemndsbehandling representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

Ved avslutning av forhandlinger eller mekling skal forhandlingssammenslutningens delegasjon på vegne av alle de arbeidstakerorganisasjoner som er bundet av medlemskap eller samarbeidsavtale med sammenslutningen, enten anbefale eller forkaste tilbud. Den enkelte arbeidstakerorganisasjon forpliktes av forhandlingssammenslutningen mht. krav og anbefalt forhandlings- eller meklingsforslag inntil svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager. Deretter representeres den enkelte arbeidstakerorganisasjon ikke av forhandlingssammenslutningen.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av forhandlingsforslag skal forhandlingssammenslutningen varsle kollektiv plassoppsigelse og ta ansvar for mekling.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av meklingsforslag skal forhandlingssammenslutningen tilsvarende ta ansvaret for eventuell plassfratredelse.

Ved forhandlingssammenslutningens anbefaling av forhandlings-/meklingsforslag kan ikke den enkelte medlemsorganisasjon / organisasjon med forpliktende samarbeidsavtale iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager.

Organisasjoner som ikke er tilknyttet en forhandlingssammenslutning kan ikke iverksette arbeidskamp før forhandlingssammenslutningenes/KS' endelige svar foreligger.

## § 4-5 Forhandlinger om lokale særavtaler

Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan de føre forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenslutningens lokale ledd har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av lokal særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom forhandlingssammenslutningsmodellen benyttes fullt ut er den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift forpliktet av denne avtale til ikke å sluttføre forhandlinger om lokale særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningen.

Særavtalen må, hvis annet ikke er avtalt, sies opp skriftlig minst 3 måneder før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen. Lokal særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Lokal særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

## § 4-6 Lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 og 5

Lønnsforhandlinger med hjemmel i forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i forhandlingene, jf. dog 2. ledd nedenfor.

Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan det føres forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen. De lokale parter bør drøfte om lokale lønnsforhandlinger skal føres etter slik modell. Ved slike forhandlinger skal forhandlingssammenslutningens lokale ledd, på vegne av arbeidstakerorganisasjonene, anbefale eller forkaste forhandlingsløsningen.

Oppnås ikke enighet, angir forhandlingshjemlene tvisteløsning. Hver av partene, kommunen/fylkeskommunen/bedriften og arbeidstakerorganisasjonen(e) eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd, kan bringe tvisten inn for angjeldende tvisteløsning.

## § 4-7 Forhandlinger om Hovedavtale, omfang og tariffavtaler for bedrifter

a) Forhandlinger om Hovedavtale som omfatter Samfunnsbedriftene skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene. Et vedtak av KS om at Hovedavtalen vedtas er bindende for Samfunnsbedriftene og dets medlemmer.

b) Samfunnsbedriftene skal sende oversikt over hvilke bedrifter som omfattes av et tariffoppgjør til arbeidstakerorganisasjonene før dette starter.

c) Forhandlinger om hovedtariffavtaler skjer mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene eller arbeidstakerorganisasjonene dersom forhandlingssammenslutningene og Samfunnsbedriftene er enig om det.

d) Medlemmer av Samfunnsbedriftene innplasseres i Samfunnsbedriftenes Hovedtariffavtaler eller Hovedtariffavtalen i KS´ tariffområde. Innplassering skjer ved innmelding etter enighet etter avtalenes omfangsbestemmelser, eller ved enighet om en ny hovedtariffavtale.

Ved uenighet om innplassering, videreføres lønns- og arbeidsvilkår på innmeldingstidspunktet i bedriften, ut tariffperioden. Innplassering blir tema i hovedoppgjøret i KS.

e) Alle sentrale særavtaler, som er fremforhandlet mellom KS og forhandlingssammenslutningene/arbeidstakerorganisasjonene, vil gjelde for Samfunnsbedriftene og dets medlemmer. Nye sentrale særavtaler forhandles mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/ forhandlingssammenslutning etter § 4-3.

f) Lokale lønnsforhandlinger og eventuelle tvister i denne forbindelse, skjer etter bestemmelsene i Samfunnsbedriftenes tariffavtaler.

g) Enhver tariffavtale inngått av Samfunnsbedriftene, krever godkjennelse fra KS før den kan vedtas av Samfunnsbedriftene.

# § 5 Interessetvister og sympatiaksjoner

## § 5-1 Interessetvister

### § 5-1-1 Konflikter – kollektiv oppsigelse, arbeid under streik

a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtaler, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 15.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 25. Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist. Varselet gis innenfor kontortid.

c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal gis den lokale arbeidsgiver / forhandlingssammenslutningens lokale ledd minst fire dager før plassfratredelsen. Varselet gis til arbeidsgivers utpekte representant innenfor virksomhetens kontortid.

d) Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter. Bruk av kampmidler fra Samfunnsbedriftenes side krever samtykke fra KS. KS har fullmakt til å inngå tariffavtale på Samfunnsbedriftenes vegne for å avslutte en pågående arbeidskamp.

e) Ved interessetvist om Hovedavtalen der den er brakt inn i KS' HTA-oppgjør utgjør KS og Samfunnsbedriftene ett felles tariffområde/konfliktområde. De bedrifter som er omfattet av Hovedtariffavtalen i KS er en del av KS' tariffområde/konfliktområde ved forhandlinger om denne avtalen. Plassoppsigelse leveres/mottas i disse tilfeller av KS. Ut over dette er Hovedtariffavtalene for Samfunnsbedriftene egne tariffområder/konfliktområder hvor plassoppsigelse leveres/mottas av Samfunnsbedriftene.

f) Arbeidstakere i lovlig arbeidskamp skal ikke meldes ut av AFP og tjenestepensjonsordningen. Arbeidsgiver dekker premie for fortsatt medlemskap i AFP- og tjenestepensjonsordningen opp til 1 måned. Etter dette, og så lenge konflikten varer, kan arbeidsgiver kreve refusjon av premie fra den berørte arbeidstakerpart, slik at den streikende opprettholder sine pensjonsrettigheter også under langvarig konflikt.

### § 5-1-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner

a) Øverste leder i virksomheten tas ikke ut i streik. Øverste leder av personalfunksjonen tas som hovedregel ikke ut i streik. Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter partene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte.

   Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive arbeidstakerorganisasjoner, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

b) Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

### § 5-1-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsettingsvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

### § 5-1-4 Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse

Før ny lønn utbetales, skal arbeidsgiveren og tillitsvalgte drøfte og avklare hvilke arbeidstakere som skal utbetales ny lønn i forhold til aktuelle virkningstidspunkt(er). Formålet med slike drøftinger er å sikre at det til enhver tid utbetales riktig lønn.

## § 5-2 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom henholdsvis KS eller Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon, skal være som bestemt i § 5-1.

# § 6 Tvisteløsning

## § 6-1 Sentral nemnd

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen en uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid.

Ved behandling av sentrale generelle særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende forhandlingssammenslutning

Ved behandling av sentrale forbundsvise særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

## § 6-2 Lokal nemnd

Når forhandlinger om lokal særavtale (§ 1-4) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av de lokale parter kan bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra arbeidsgiver
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmekler.

Bestemmelsene under dette punkt gjelder også alle tvister etter Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.4.2 og 3.4.3, kapittel 4 pkt. 4.2.2, og kapittel 5 pkt. 5.1.

## § 6-3 Hovedtariffavtalen kap. 4 pkt. 4.2.1 – Anke

Det sentrale ankeutvalget, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.2.1 består av tre medlemmer sammensatt slik:

- 1 leder oppnevnt av Riksmekler
- 1 representant fra forhandlingssammenslutningen
- 1 representant fra KS

Det sentrale ankeutvalget treffer avgjørelse med bindende virkning.

# § 7 Rettstvister

**§ 7-1** Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal søkes løst ved lokale forhandlinger.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at en av partene skriftlig har fremsatt krav om det. Forhandlingsmøtet skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oppnås det ikke enighet etter foranstående punkt, kan forhandlingene fortsette lokalt med bistand fra KS/Samfunnsbedriftene og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning dersom de sentrale tariffparter blir enige om det. Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned med mindre partene blir enige om noe annet.

**§ 7-2** KS er overordnet tariffpart i tariffavtaler inngått av Samfunnsbedriftene. KS har søksmålskompetanse i alle tariffavtaler inngått av KS og Samfunnsbedriftene. KS forplikter Samfunnsbedriftene og dets medlemmer i rettstvister og andre tvister innenfor Arbeidsrettens kompetanse. Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter § 7-1, bringes tvisten inn for KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Der søksmålskompetansen er delegert til Samfunnsbedriftene bringes tvisten inn for Samfunnsbedriftene og angjeldende arbeidstakerorganisasjon. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet. Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten, bør det foreligge protokoll fra for handlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 45 (4).

# Del B
# Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kapittel 9

## § 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

### § 1-1 Formål

Hovedavtalen skal innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati bidra – gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse – til en omstillingsdyktig, bærekraftig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne.

Målet er gjennom videreutvikling av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Partene er enige om at godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Evnen til åpen dialog og vilje fra begge parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.

### § 1-2 Samarbeid

Kommunesektoren er i stadig endring. Innbyggere og brukere har økende forventninger til tjenestene. Det gjelder så vel omfang som kvalitet og tilgjengelighet, og stiller arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner overfor nye utfordringer med hensyn til samarbeid. Innenfor rammen av vedtatte økonomiske og politiske mål vil et godt samarbeid være av avgjørende betydning for utvikling av tjenestene. Partene er enige om at det er viktig for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom kommunen/fylkeskommunen og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.

De tillitsvalgte er representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer overfor arbeidsgiver. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen/fylkeskommunen og på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtalen.

Medbestemmelse og medinnflytelse skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunenes/fylkeskommunenes organisering.

## § 1-3 Former for medbestemmelse

Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte og andre utvalg og gjennom ordningen med tillitsvalgte.

Partene skal som hovedregel være representert i ad hoc-utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål.

## § 1-4 Omstilling og utvikling

Målsettingen med omstillings- og utviklingsarbeid er å gi innbyggerne best mulig service ved å oppnå høyest mulig kvalitet og forbedret faglig standard på tjenestene ved riktig bruk av økonomiske, menneskelige og politiske ressurser.

Det er partenes forutsetning at omstillings- og utviklingsarbeid tar utgangspunkt i virksomhetens behov for utvikling og skal medvirke til å gjøre offentlig virksomhet konkurransedyktig så vel faglig som økonomisk. Dette stiller krav til ledere på alle nivå om et særlig ansvar og til medarbeiderne om å ta et medansvar for videreutvikling av virksomheten.

### § 1-4-1 Omorganisering

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- omorganisering/omlegging av driften
- rasjonalisering/driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser
- informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hoc-grupper, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/oppsigelse, prosedyrer ved utlysing/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang (som f.eks. bruk av AFP, utdanningspermisjon/stipend, etterlønnsordning)

### § 1-4-2 Konkurranseutsetting

a) Arbeidstakerorganisasjonene eller forhandlingssammenslutningene skal være representert i administrative ad hoc-grupper som utreder mulig konkurranseutsetting.

b) Før vedtak om å konkurranseutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttende organ.

c) Det vises til lov om offentlige anskaffelser med forskrifter og ILO-konvensjon nr. 94.

### § 1-4-3 Kommunal samhandling / interkommunalt samarbeid

Dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, skal de berørte parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jf. HA del B, §§ 3-3 a) og b).

## § 1-5 Oppfølging og opplæring

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte på alle nivåer, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. Felles lokal skolering i Hovedavtalen og øvrig avtaleverk er et godt virkemiddel og de lokale parter bør drøfte behovet for slik skolering.

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen, hvor den øverste arbeidsgiverrepresentanten også deltar.

På evalueringsmøtet skal det drøftes erfaringer knyttet til samarbeidet mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiveren om den praktiske tilretteleggingen av arbeidet, jf. blant annet HA del B § 3. Det føres referat fra møtene.

# § 2 Definisjoner

## § 2-1 Arbeidsgiver

Kommunestyret, fylkestinget, styret eller den som er delegert slik myndighet.

Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet i samsvar med gitte fullmakter.

## § 2-2 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som fremgår av denne avtalen.

## § 2-3 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen/fylkeskommunen, jf. HA del B § 3-3 d).

## § 2-4 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen som er valgt/utpekt av en forhandlingssammenslutning lokalt for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, jf. HA del B § 3-3 f).

## § 2-5 Forhandlingssammenslutningsutvalg

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte i forhandlingssammenslutningen.

## § 2-6 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte i en arbeidstakerorganisasjon.

# § 3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

## § 3-1 Arbeidsgivers plikter overfor de tillitsvalgte

a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.

b) Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Organisasjoner som kun er representert ved tillitsvalgt, jf. HA del B § 2-2, innkalles også til informasjonsmøtene. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.

c) Ved endringer og omstillinger
   - i kommunen/fylkeskommunen/bedriften
   - mellom kommuner/fylkeskommuner
   - ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer

   som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.

d) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
   - ledige og nyopprettede stillinger
   - prosedyrer ved utlysing og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater

e) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.

f) De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.

g) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

h) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.

i) I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå.

## § 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

a) Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale. Det føres drøftingsreferat/forhandlingsprotokoll fra slike møter.

b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtaler.

c) De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet. Arbeidsgiver skal ha svar uten ugrunnet opphold.

d) En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

e) Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen.

f) Tillitsvalgt skal prioritere møter hvor arbeidsgiver innkaller, jf. dog § 3-4 fjerde ledd.

g) Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.

## § 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp

a) Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i bestemmelsene i § 3-3 og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser, herunder mulighet til ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i § 3-3 c) (1) eller (2).

b) Det er avgjørende for suksess og effektivitet at det etableres ordninger som gir de berørte aktører trygghet for nåværende og fremtidig situasjon, slik at innsats og evner stimuleres best mulig. På bakgrunn av en slik erkjennelse følger det at ordningene må være mest mulig inkluderende, slik at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte blir gitt informasjon så tidlig som mulig og så omfattende som mulig. Det må også være trygghet for at informasjon gis begge veier. Videre må de ansattes interesser ivaretas gjennom deres tillitsvalgte med ordninger for samarbeid i prosesser.

Ordninger for medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører de ansattes forhold og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten.

Ordningene forutsetter at tillitsvalgte med helt eller delvis frikjøp benytter denne tiden til tillitsvalgtarbeid etter Hovedavtalen og overfor medlemmer ansatt i kommunen/fylkeskommunen.

c) Dersom partene lokalt etter drøfting ikke kommer til enighet om frikjøpsordning for tillitsvalgte, baseres frikjøpsomfang på drøftingsgrunnlaget i § 3-3 a) og etter følgende minimumstildeling:
   (1) Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 375 medlemmer,
   (2) eller 275 medlemmer og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag-/yrkesgrupper.

   Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene (1) og (2), får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og hhv. 375 (1) eller 275 (2).

   Ut fra lokale forhold, jf. § 3-3 a), drøfter de lokale parter tildeling av ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i punkt (1) og (2).

   Organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i (1) og (2) får tildelt 1 ekstra heltids tillitsvalgtressurs når de representerer ytterligere 475 medlemmer, deretter for ytterligere 575 medlemmer.

   (3) Organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt. Velges denne ordningen, tildeles en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 200 medlemmer.

   Forhandlingssammenslutninger med færre medlemmer enn 200, får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og 200.

   Arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingssammenslutningen fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver.

Det skal i den forbindelse tas hensyn til medlemsstokkens sammensetning, tariffavtalenes omfang, kommunens/fylkeskommunens organisering og geografi.

d) Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke en hovedtillitsvalgt i hver kommune/fylkeskommune, jf. dog HA del B § 2-3.

e) Ut over ordningen etter § 3-3 d) har de enkelte arbeidstakerorganisasjonene rett til tillitsvalgte i forhold til kommunens/fylkeskommunens styrings- og organisasjonsstruktur. De lokale parter skal drøfte behovet for antall tillitsvalgte med utgangspunkt i denne avtalen.

f) Forhandlingssammenslutning som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgtordning.

g) Valg av tillitsvalgte etter denne avtale må meddeles skriftlig til arbeidsgiver. En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntrer når melding er mottatt av arbeidsgiver.

h) Arbeidstakerorganisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende kommune/fylkeskommune har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte. Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.

i) Fellestillitsvalgt og tillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene som den fellestillitsvalgte representerer, utgjør forhandlingssammenslutningsutvalg, og kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.

j) I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes.

k) Arbeidsgiver stiller til disposisjon kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt med hel permisjon. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som ikke har hel permisjon, skal det så langt det er praktisk mulig gis nødvendig kontorplass.

l) Tillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon i henhold til § 3-3 c), lønnes i henhold til Hovedtariffavtalens lønnsbestemmelser forholdsmessig. Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.

m) Tillitsvalgt som etter endt oppdrag går tilbake til den etat/enhet vedkommende har permisjon fra, skal såfremt det er mulig, gå tilbake til den stilling vedkommende hadde før permisjonen. Ved eventuelt skifte av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Det skal tas hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt.

## § 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, skal etter drøftinger tilrettelegges slik at de får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid.

For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter og lokale lønnsforhandlinger etter HTA som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering.

I større kommuner og fylkeskommuner med slik spredning av arbeidsplassene at dette medfører en omfattende reisevirksomhet for den tillitsvalgte, kan det avtales at slike reiser innenfor en fastsatt ramme skal dekkes etter satsene i reiseregulativet. Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.

## § 3-5 Permisjon

Søknad om permisjon etter § 3-5 skal dokumenteres med innkalling.

a) Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

b) Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

c) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons
   - styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
   - styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
   - øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
   - og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l.)

   Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesfaglige organisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer.

   Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i forhandlingssammenslutningen.

d) Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon/ forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av.

## § 3-6 Tillitsvalgtopplæring

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenslutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn.

For tillitsvalgte innvilges som hovedregel permisjon med full lønn dersom opplæringen omhandler Hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

For tillitsvalgtopplæring med innhold som i femte ledd og som faller på lovbestemt ukefridag (F1-dag), gis det erstatningsfridag.

Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen.

## § 3-7 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i kommunen/fylkeskommunen.

# § 4 Partssammensatte utvalg

Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte.

Det vises til kommuneloven § 5-11. Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.

De tilsatte skal være representert i dette/disse utvalg med minst to representanter utpekt av arbeidstakerorganisasjonene/forhandlingssammenslutningene etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

Forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett.

Reglement for utvalget(ene) fastsettes av kommunen/fylkeskommunen.

## § 5 Særskilt for kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9

a) Kommunestyret/fylkestinget kan gjennom fastsetting av foretakets vedtekter delegere forhandlingsansvaret til foretaket.

b) Der forhandlingsansvaret er delegert til foretaket, jf. litra a), skal forhandlingene føres mellom foretakets styre/ledelse og tillitsvalgt i foretaket, eventuelt med bistand fra hovedtillitsvalgt i kommunen/fylkeskommunen.

c) Foretaket omfattes ikke av nye lokale særavtaler som inngås av kommunen/fylkeskommunen, med mindre de lokale parter i foretaket bestemmer noe annet.

d) Der de ansatte er representert i foretakets styre, gjelder ikke Hovedavtalen del B § 4.

e) Ved beregning av tillitsvalgtressurs i kommunen/fylkeskommunen etter § 3-3 medregnes ansatte i foretaket.

## § 6 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1 med arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2. Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over det som følger av lovens bestemmelser, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Ansattes representanter i utvalget utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

# § 7 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker i kommunal sektor

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune/fylkeskommune. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

# § 8 Permittering

## § 8-1 Permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

a) Når konflikt som omfatter en del av kommunens/fylkeskommunens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.

b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10).

## § 8-2 Varsel om permittering

a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.

b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen kommunen/fylkeskommunen. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.

c) Ved permitteringer etter § 8-1 a) skal det så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.

e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

## § 8-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern

Permittert arbeidstaker er fortsatt tilsatt, og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag, er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

# § 9 Fagforeningskontingent

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

# Del C
# Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9

## § 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

### § 1-1 Formål

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakerne.

Partene er enige om at et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne er en forutsetning for å få dette til.

### § 1-2 Samarbeid

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, gjennom sine tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og gjennomføre nødvendig omstilling. Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for vedkommende arbeidstakerorganisasjons medlemmer. De tillitsvalgte har rett til å forplikte

arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale eller lov ikke er til hinder for det. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele bedriften og på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale. Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset bedriftens organisering.

De sentrale parter vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

## § 1-3 Former for medbestemmelse

Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte utvalg og styrer og gjennom ordningen med tillitsvalgte.

## § 1-4 Organisering

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen, slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe, gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeidet. I det konkrete arbeidet med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse mv. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosesser på de forskjellige nivåer i bedriften, har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskollegaer, men også overfor bedriften som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

# § 2 Definisjoner

## § 2-1 Bedrift

De bedrifter som følger del C i denne avtale.

## § 2-2 Arbeidsgiver

- Styret, daglig leder eller den som er delegert slik myndighet
- Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet eller avdeling i samsvar med gitte fullmakter

## § 2-3 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften og som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgavene som fremgår av gjeldende lovgivning og denne avtale, eller av avtale om tillitsvalgtordning i bedriften.

## § 2-4 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor bedriften, jf. likevel § 3-3.

## § 2-5 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av en forhandlingssammenslutning for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, jf. §§ 2-4 og 3-3.

## § 2-6 Konserntillitsvalgt

Tillitsvalgt fra en av konsernets bedrifter som er valgt eller utpekt av de ansatte i konsernets bedrifter for å ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet, jf. § 4.

## § 2-7 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

# § 3 Tillitsvalgtes og bedriftens rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale. Begge har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

## § 3-1 Arbeidsgivers plikter overfor tillitsvalgte

### § 3-1-1 Drøftinger om bedriftens ordinære drift og omlegging av driften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige driften
- de alminnelige lønns- og arbeidsforholdene ved bedriften
- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

### § 3-1-2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de hovedtillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av bedriften

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de hovedtillitsvalgte og ny arbeidsgiver vedrørende overdragelsen og tariffavtalens stilling.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta bedriften, drøftes med de tillitsvalgte.

### § 3-1-3 Nærmere om drøftinger og informasjon

a) Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp referat som undertegnes av begge parter.

b) I saker som omhandler forhold omfattet av § 3-1-2 og § 9 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvensene disse må antas å få for arbeidstakerne.

### § 3-1-4 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges hovedtillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges hovedtillitsvalgte straks det er fastsatt.

Hovedtillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad hovedtillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

### § 3-1-5 Informasjon om ansettelser

Bedriften skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

## § 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

a) Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Kan representanten ikke ta stilling til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

b) Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger og drøftinger.

c) De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

d) Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

e) Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for bedriften.

f) Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stillinger innenfor sitt område.

g) Partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til denne avtale. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn.

Det kan opptas lokale drøftinger om det for å lette tillitsvalgtes arbeid, skal stilles nødvendig utstyr til disposisjon. Drøftingene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter og lignende. For hovedtillitsvalgt, fellestillitsvalgt og konserntillitsvalgt med hel permisjon stiller bedriften nødvendig kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til rådighet.

## § 3-3 Tillitsvalgtordningen

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en hovedtillitsvalgt i bedriften, jf. likevel § 2-4.

Hvis bedriftsstørrelse og oppdeling i større bedriftsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom lokal avtale fastlegges annen representasjon og rett til hel permisjon for hovedtillitsvalgte, fellestillitsvalgte og konserntillitsvalgte som representerer et visst antall ansatte. Ved vurdering av representasjon skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygning.

Der ordningen med fellestillitsvalgt kan benyttes, bør disse prioriteres med hensyn til hel permisjon.

Arbeidstakere som har stilling som overordnet leder i bedriften eller som har stilling i personalfunksjonen, kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt.

Alle valg av tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og konserntillitsvalgte skal meddeles skriftlig til bedriften. Slik meddelelse skal gis snarest og senest 8 dager etter valget.

## § 3-4 Rett til permisjon

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i og nødvendig for beredelse til lokale forhandlinger.

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i sentrale forhandlinger.

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Ved slik opplæring gis permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt gis permisjon med full lønn. For tillitsvalgte innvilges som hovedregel permisjon med full lønn dersom opplæringen omhandler Hovedavtalen, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

Valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjon kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år.

Permisjon gjelder møter i:
- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts- eller fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts- eller fylkesplan

Permisjonsretten omfatter også valgte medlemmer og delegater for møter i den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter, kongresser og lignende).

I tillegg til denne permisjonsretten kan det gis permisjon med lønn for deltakelse i en forhandlingssammenslutnings tilsvarende organer.

Søknad om permisjon iht. denne bestemmelse skal dokumenteres med møteinnkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i den arbeidstakerorganisasjonen eller forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av.

## § 3-5 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stillingen tillitsvalgt har i bedriften.

## § 3-6 Utvalg av tillitsvalgte

Organisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende virksomhet har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte.

Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget skal koordinere de tillitsvalgtes arbeid innen virksomheten.

# § 4 Konsernbestemmelser

## § 4-1 Definisjon – konsern

1) Et morselskap utgjør sammen med ett eller flere datterselskaper et konsern.

2) Et selskap er et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap. Et selskap skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis selskapet:
   a) eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet eller

   b) har rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i det andre selskapets styre

3) Et selskap som står i forhold som nevnt i annet ledd til et morselskap, anses som datterselskap.

4) Ved beregningen av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller avsette styremedlemmer skal rettigheter som morselskapet og morselskapets datterselskaper innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som

innehas av noen som handler i eget navn, men for morselskapets eller et datterselskaps regning.

## § 4-2 Konserntillitsvalgt og konsernutvalg

I konsern med flere enn 200 ansatte skal det velges en konserntillitsvalgt og opprettes et konsernutvalg. I konsern med færre enn 200 ansatte kan det velges konserntillitsvalgt og opprettes konsernutvalg når partene lokalt er enige om det.

## § 4-3 Valg av konserntillitsvalgt

Konserntillitsvalgt velges blant de ansatte i konsernets virksomheter. Dersom partene lokalt ikke har avtalt noe annet, velges konserntillitsvalgte iht. forholdstallsprinsippet.

## § 4-4 Konserntillitsvalgte – rettigheter og plikter

Konserntillitsvalgt skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå, og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Konserntillitsvalgtes rettigheter og plikter på konsernnivå korresponderer med hovedtillitsvalgtes rettigheter og plikter på bedriftsnivå. Den konserntillitsvalgte skal ikke behandle spørsmål relatert til lønns- og personalsaker, idet slike spørsmål følger den enkelte organisasjons partsrettigheter. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

## § 4-5 Drøftinger innen et konsern

Partene er enige om at det på konsernbasis kan foreligge behov for å drøfte saker som er nevnt i denne avtale.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsprosedyren, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og tillitsvalgte avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man drøfter saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og tillitsvalgte.

### § 4-6 Konsernutvalg – sammensetning

Konsernutvalg er et partssammensatt utvalg etablert på konsernnivå. Utvalget skal bestå av bedriftens hovedtillitsvalgte, konserntillitsvalgte og konsernledelse.

### § 4-7 Konsernutvalg – oppgaver

Konsernutvalget drøfter saker av felles interesse og utveksler gjensidig informasjon om planer og beslutninger på konsernnivå som antas å få konsekvenser for konsernets ansatte. Konsernutvalget gjennomfører disse drøftingene minst én gang i året. Lokalt kan det avtales andre tilsvarende samarbeidsformer.

## § 5 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1, med arbeidsoppgaver i henhold til § 7-2.

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over det som følger av lovens bestemmelse, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Ansattes representanter i utvalget utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1, 4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

## § 6 Kompetanseutvikling

Partene erkjenner den store betydningen økt kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdannelse, yrkesutdannelse, voksenopplæring, etterutdannelse, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere med eksterne eller interne tilbud.

Bedriften må ha et ansvar for å kartlegge og analysere sitt kompetansebehov med bakgrunn i sin forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Bedriften og den enkelte medarbeideren har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Der partene er enige lokalt, kan omfanget av opplæring defineres nærmere, under henvisning til bedriftens forhold.

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Når utdannelse har verdi både for arbeidstaker og bedrift, bør hel eller delvis permisjon innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæringen blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utviklingen har og vil få i årene fremover. Kompetanseutvikling gjennom etterutdannelse kan være avgjørende for mange bedrifter, og kostnader forbundet med det må betraktes som nødvendige investeringer.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået og styrke kompetansen for å få utført arbeidsoppgaver og -funksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

## § 7 Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurranseevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- digitalisering og teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift, avhengig av den enkelte bedrifts situasjon og behov.

Ledelsen og de ansatte i bedriften må i fellesskap finne frem til de områdene som bør prioriteres. Partene i denne avtalen vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeidet.

Med bakgrunn i de krav som vil bli stilt til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene i bedriften finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for ansatte.

## § 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvaret for arbeidsgiverpolitikken i bedriften. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

# § 9 Permittering

## § 9-1 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

a) når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte

b) når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10)

c) i virksomheter organisert som selvstendige enheter og som driver fullt ut etter forretningsmessige prinsipper og hvor dagpengerettigheter tilstås, kan arbeidsgiver etter lokal enighet mellom partene permittere dersom arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte

I slike tilfeller er partene enige om at rullerende permittering kan benyttes.

## § 9-2 Varsel om permittering

a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.

b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen bedriften. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.

c) Ved permitteringer etter § 9-1 a) skal det, så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permitteringen. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.

e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

## § 9-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern

Permittert arbeidstaker er fortsatt ansatt og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge arbeidsforholdet ikke er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

# § 10 Fagforeningskontingent

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

# Vedlegg

## Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2026 – 31.12.2029.

**1. Hovedavtalen del A § 4-6 (Hovedavtalen 1.1.2024–31.12.2025) utgår fra 1.1.2026**
For særavtaler inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4-6 gjelder følgende som overgangsordning:

- Lokale særavtaler inngått før 1.1.2026 opphører senest 31.12.2026, eller tidligere dersom dette er regulert i særavtalen.
- Lokale særavtaler med utløp før 31.12.2025 kan forlenges frem til 31.12.2026 for å sikre en forsvarlig avvikling lokalt.
- Lokale særavtaler som allerede er inngått og planlagt iverksatt i 2026 kan tre i kraft og gjelde frem til 31.12.2026 for å sikre en forsvarlig avvikling lokalt

Partene er i denne perioden enige om å ha dialog dersom det oppstår lokale utfordringer i forbindelse med avvikling av avtaler.

**2. Oppdatering av Hovedavtaleveilederen**
Hovedavtaleveilederen er et godt hjelpemiddel for de lokale partene til felles forståelse og god praktisering av sentrale bestemmelser i Hovedavtalen.

Partene er enige om at veilederen skal oppdateres med utgangspunkt i rapport fra sentralt partsarbeid Hovedavtalen 1.1.2024 – 31.12.2025. Det er også enighet om å presisere bestemmelsen om drøfting av tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp.

Dersom partene er enige, kan veilederen oppdateres på flere punkter.

Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe for dette arbeidet. Arbeidet skal være ferdig innen 01.07.2027.

**3. Digital omstilling**
Digitalisering og ny teknologi vil være med å løse kommunesektorens utfordringer framover. Dette vil kreve omstilling. Ved implementering og utvikling av digitale systemer som vil få betydning for ansattes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd.

**4. Tillitsvalgtordningen**
Tillitsvalgtordningen, herunder struktur og frikjøp utformes etter reelle drøftinger med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen del B, § 3-3 a) og b). Drøftingene baseres blant annet på en oversikt over antall yrkesaktive medlemmer, sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.), tariffavtalenes omfang, geografisk spredning, lokal styrings- og organisasjonsstruktur, og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid. På denne bakgrunn skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser og hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Tillitsvalgtordningen skriftliggjøres for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Partene gjør oppmerksom på at behovet for ytterligere frikjøp, jf. Hovedavtalen del B § 3-3 j) skal vurderes i forbindelse med større omstillinger. Bestemmelsene i § 3-3 c) 1, 2 og 3 benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

**5. Undervisningspersonalet**
De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstaker- organisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. Hovedavtalen del B § 2-2

**6. Partssamarbeid og kommunestruktur**
Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlingssammenslutningene som er berørt, som hovedregel skal være representert i administrative partssammensatte arbeidsgrupper/ad hoc grupper, jf. Hovedavtalen del B § 1-3. Disse representantene har ansvar for å informere og koordinere eventuelle innspill fra andre organisasjoner innen samme forhandlingssammenslutning.

**7. Redaksjonsutvalg**
Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Hovedavtalen før publisering og trykking.

| | |
|---|---|
| **B**-rundskriv nr.: | B/4-2026 |
| Dokument nr.: | 25/02663-18 |
| Arkivkode: | 512 |
| Dato: | 14.01.2026 |
| Saksbehandler: | Ingrid Merete Faller |

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten / e-verket

## Hovedavtalen 1.1.2026 - 31.12.2029

Det vises til A-rundskriv 5/2025. Det anbefalte forslaget til Hovedavtale for perioden 1.1.2026 – 31.12.2029 er vedtatt ved uravstemning, og akseptert av arbeidstakerorganisasjonene tilsluttet LO Kommune, Unio og YS Kommune. Akademikerne kommune aksepterte i forhandlingene ikke forslaget til ny Hovedavtale. For arbeidstakerorganisasjonene i Akademikerne kommune gjelder derfor Hovedavtalen for perioden 1.1.2024 – 31.12.2025 på ettervirkning. Brudd i forhandlingene om Hovedavtalen betyr at avtalen bringes inn som en del av hovedtariffoppgjøret 2026.

Hovedavtalen (HA) finner dere digitalt på ks.no og i KF-infoserie. Hovedavtalen vedlagt forhandlingsprotokoll og dette rundskrivet vil bli trykket opp når det er funnet en løsning med Akademikerne kommune.

## Generelt

Rundskrivet omtaler innledningsvis endringer som er gjort i ny Hovedavtale, deretter følger viktig veiledning til sentrale bestemmelser i avtalen. Hovedavtalen, forhandlingsprotokollen (se vedlegg til Hovedavtalen og/eller A-rundskriv 5/2025) og rundskrivet bør leses i sammenheng. Dette rundskrivet *supplerer* tidligere B-rundskriv om Hovedavtalen.

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

## Del I Endringer i Hovedavtalen pr. 1.1.2026:

Hovedavtalen har nå fått en avtaleperiode på fire år, og gjelder med det fra 1.1.2026 til 31.12.2029. Hvis KS eller en av forhandlingssammenslutningene krever det, kan det opptas forhandlinger i avtaleperioden.

**Hovedavtalen del A § 4-6 utgår fra 1.1.2026**
Bestemmelsen om lokale forsøksordninger er ikke lenger en del av Hovedavtalen.

Bestemmelsen har åpnet for å fravike bestemmelser i Hovedtariffavtalen eller sentrale særavtaler dersom de berørte lokale partene var enige om dette. Partene sentralt har erfart at bestemmelsen har blitt brukt utover det som opprinnelig var intensjonen og formålet, med den konsekvens at de lokale ordningene i realiteten undergraver lønns- og arbeidsvilkår avtalt i sentrale tariffavtaler.

I forhandlingsprotokollen er det avtalt overgangsordninger frem til senest 31.12.2026. Dette er gjort for at kommuner/fylkeskommuner/bedrifter og berørte fagforeninger skal få tid til å områ seg for å avvikle inngåtte ordninger på en forsvarlig måte. Det er derfor viktig for kommunene, fylkeskommunene og bedriftene å ha full oversikt over om det er inngått avtaler etter § 4-6, og starte arbeidet med avviklingen så snart som mulig. Avvikling av eventuelle forsøksordninger må gjøres i dialog med berørte tillitsvalgte.

Følgende gjelder som overgangsordning:

- Lokale særavtaler inngått før 1.1.2026 opphører senest 31.12.2026, eller tidligere dersom dette er regulert i særavtalen.
- Lokale særavtaler med utløp før 31.12.2025 kan forlenges frem til 31.12.2026 for å sikre en forsvarlig avvikling lokalt.
- Lokale særavtaler som allerede er inngått og planlagt iverksatt i 2026 kan tre i kraft og gjelde frem til 31.12.2026 for å sikre en forsvarlig avvikling lokalt

Ved behov for råd og veiledning om avvikling av særavtaler inngått i henhold til § 4-6, kan kommunen/fylkeskommunen ta kontakt med KS Medlemsservice. Bedrifter, som er medlemmer av Samfunnsbedriftene, med behov for råd og veiledning om avvikling av særavtaler i henhold til § 4-6 tar direkte kontakt med Samfunnsbedriftene.

**Hovedavtalen del B § 3-6 – Tillitsvalgtopplæring**

*Generelt om permisjon for tillitsvalgtopplæring*

Permisjonsbestemmelsene for tillitsvalgtopplæring følger av Hovedavtalen del B § 3-6, og gjelder kun for tillitsvalgte i henhold til definisjonene i Hovedavtalen del B, §§ 2-2, 2-3 og 2-4.

Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette, og tillitsvalgte bør derfor ha en dialog med leder/arbeidsgiver om dette. Tillitsvalgte skal, så langt det er mulig, være tidlig ute med permisjonssøknader slik at arbeidsgiver får tilstrekkelig tid til å gjøre eventuelle nødvendige driftstilpasninger som følge av fraværet. Permisjonssøknader dokumenteres med kursinnkalling/invitasjon og program.

Permisjoner for tillitsvalgtopplæring etter Hovedavtalen del B § 3-6 skal innvilges med hel eller delvis lønn. Hovedtillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn.

*Endringer i bestemmelsen pr. 1.1.2026*

Fra 1.1.2026 er det tatt inn i bestemmelsen at tillitsvalgte, jf. HA del B § 2-2, som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for opplæring i Hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser. Med tilknyttede lovbestemmelser menes bestemmelser som henger sammen med tariffbestemmelsene i KS' avtaleverk. At tillitsvalgte som hovedregel skal ha full lønn for tillitsvalgtopplæring som omhandler Hovedavtale, hovedtariffavtale, tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser stod tidligere som pkt. 4 i Vedlegg fra protokoll. De sentrale parter har over tid vært enige om praktiseringen. At dette nå er tatt inn i avtaleteksten innebærer ingen endring i praksis.

Bestemmelsens 6. ledd er ny og styrker vilkårene for tillitsvalgte som arbeider i turnusordninger. Dersom tillitsvalgtopplæringen faller på den lovbestemte ukefridagen (F1-dagen[1]), skal det nå gis en erstatningsfridag. For å ha rett til erstatningsfri skal tillitsvalgtopplæringen den aktuelle dagen, som er markert med F1 i turnusplan, være opplæring i Hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser, jf. ordlyden i 5. ledd.

Det er ikke nærmere regulert i bestemmelsen når denne erstatningsfridagen skal gis. Dette bør avklares i dialog mellom leder og den aktuelle tillitsvalgte.

[1] **F1 Lovbestemt ukefridag F1-dagen er tariffpartenes betegnelse på den lovbestemte ukefridagen etter arbeidsmiljøloven § 10-8 (2), som bør være innarbeidet i den løpende arbeidsplanen. F1-dagen bør avmerkes i alle uker i arbeidsplanen.*

Erstatningsfridagen skal tas ut på et tidspunkt som passer virksomhetens driftsmessige situasjon.

Tillitsvalgte har etter denne nye bestemmelsen ikke rett til erstatningsfri for andre fridager i turnus enn den lovbestemte ukefridagen (F1-dag). Utover dette regulerer ikke Hovedavtalen godgjøring eller lignende for tillitsvalgtopplæring som faller på tillitsvalgtes fritid. Den nye bestemmelsen gjelder ikke for tillitsvalgte som er ansatt i deltidsstillinger, hvor tillitsvalgtopplæringen faller på dag uten arbeidsplikt, (tillitsvalgtes fritid).

## Del II Nærmere omtale av sentrale bestemmelser i Hovedavtalen

**Hovedavtalen del B §§ 1-4-1, 1-4-2 og 3-1 – Informasjon og drøfting**
Drøftingsplikten etter Hovedavtalen bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte, som representanter for de ansatte, gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer avgjørelse. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig, før endelig beslutning fattes. Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper/ad-hoc grupper eller høringer erstatter ikke drøftingsretten etter Hovedavtalen.

Partene er enige om at drøftinger skal skje i møte med arbeidsgivers representant og ha et innhold og en form som gjør at de tillitsvalgtes syn kommer frem.

Fremmes det benkeforslag i et politisk organ, vil drøftingsplikten inntre umiddelbart deretter, jf. Arbeidsrettens dom ARD 2008-10. I dommen bemerkes dessuten følgende *"Ut fra omstendighetene i saken finner Arbeidsretten grunn til å føye til at det vil være i strid med hovedavtalens § 3-4 bokstav b) dersom det legges opp til å treffe et vedtak på grunnlag av benkeforslag, dersom formålet er å omgå bestemmelsene om drøftingsplikt."* (någjeldende del B § 3-1 bokstav c)

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

En annen organisering av virksomheten medfører ikke at drøftingsplikten bortfaller.

Ved vurdering av eventuell konkurranseutsetting skal arbeidstaker-organisasjonene eller forhandlingssammenslutningene være representert i administrative ad hoc-grupper. Før vedtak om å konkurranseutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon/-forhandlingssammenslutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttende organ.

For øvrig har bestemmelsen om konkurranseutsetting en henvisning til lov om offentlige anskaffelser og ILO-konvensjon nr. 94. Solidaransvar innebærer at oppdragsgivere som driver næringsvirksomhet kan stilles ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstakerne nedover i en kontraktkjede har til å betale lønn og feriepenger. Solidaransvar er en del av arbeidet mot sosial dumping og skal bidra til økt seriøsitet i bransjer omfattet av allmenngjøring av tariffavtale.

**Hovedavtalen del B § 1-4-3 – Kommunal samhandling/interkommunalt samarbeid**
Bestemmelsen fastslår prinsippet om at det skal være arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette gjelder uavhengig av kommunens/fylkeskommunens valg av organisasjonsform eller ved samarbeid på tvers av kommuner. Samarbeid og medbestemmelse skal ivaretas både ved nasjonale satsinger og ved samarbeid på tvers av kommuner/fylkeskommuner/virksomheter. Bestemmelsen er særlig relevant i forbindelse med etablering av prosesser/prosjekter i arbeidet med ny kommunestruktur.

Kommuner og fylkeskommuner har lange tradisjoner med å samarbeide om oppgaveløsning, og det finnes en rekke ulike samhandlingsarenaer mellom kommuner/fylkeskommuner. Interkommunalt samarbeid/samhandling organiseres på ulikt vis og skjer på både administrativt og politisk nivå. Det vises til kommuneloven kap. 17 for hvordan et slikt interkommunalt samarbeid kan organiseres.

Formålet med bestemmelsen er å sikre tillitsvalgtes medbestemmelse i de tilfeller oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid. Som det fremgår av bestemmelsen, skal tillitsvalgt-ordningen tidligst mulig drøftes i slike tilfeller. Eksisterende ordninger i de samarbeidende kommunene/fylkeskommunene vil kunne være et naturlig utgangspunkt når det skal drøftes hvordan medbestemmelse og tillitsvalgt-ordning kan ivaretas i samsvar med Hovedavtalens formål.

**Hovedavtalen del B § 1-5 – Oppfølging og opplæring**
Bestemmelsen presiserer at lokal skolering er et godt virkemiddel og at det er de lokale parter som bør drøfte behovet for slik skolering. Slik det er presisert i

bestemmelsen skal ledere og tillitsvalgte på alle nivåer delta i oppfølgingen og opplæringen.

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

Kommunedirektør deltar på evalueringsmøtene. Det vil være opp til de lokale parter selv å foreslå relevante drøftingstemaer. Eksempelvis kan rutiner for informasjon og drøftinger med tillitsvalgte, vurderinger om hensiktsmessige tillitsvalgtordninger, samt representasjon ved lokale forhandlinger være naturlig å ta opp til diskusjon.

De sentrale parter er enige om at en gjennomgang av hvordan Hovedavtalen del B § 3 etterleves og forstås lokalt, er relevant å drøfte i evalueringsmøtet. Det skrives referat fra møtene.

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

Utforming av lokal tillitsvalgtordning skal skje gjennom reelle drøftinger basert på lokale behov og det drøftingsgrunnlag som særlig fremkommer av Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b). Se også forhandlingsprotokollen, pkt. 4, hvor drøftingsgrunnlaget er tydeliggjort. Lokal tillitsvalgtordning nedfelles skriftlig. Som minimum bør ordningene omtale (se også Hovedavtaleveilederen):

- Det fastsatte antall tillitsvalgte, jf. definisjonene i del B §§ 2-2 og 2-3.
- Hvor i kommuneorganisasjonen disse skal utøve sin virksomhet som tillitsvalgt.
- Formelle møtepunkter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.
- Eventuell frikjøpsordning.

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2, se også forhandlingsprotokollen pkt. 5.

Som det framgår av forhandlingsprotokollens pkt. 4, skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser. Drøftingsplikten om at behovet for frikjøp skal drøftes først er presisert innledningsvis i § 3-3 c). Det er ikke slik at partene skal *starte* drøftingene om frikjøp basert på antall medlemmer og normtallene. Normtallene (375/275/200) for frikjøpsressursen gjelder ved uenighet om frikjøpsressursen. Ved færre medlemmer enn

normtallene på henholdsvis 375/275/200, tildeles tillitsvalgtressursen forholdsmessig, dersom det ikke er enighet om annet.

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

Ulike former for etablering/avvikling av interkommunalt samarbeid er andre eksempler på omstillingsprosesser der vurdering av utvidet frikjøp i henhold til § 3-3 j) kan være aktuelt.

Slike ordninger vil være tidsavgrenset der den/de tillitsvalgtes frikjøpsressurs og arbeidsområde blir knyttet direkte opp mot det partssamarbeidet som følger av omstillingen/prosjektet.

**Hovedavtalen del B §§ 2-4 og 3-3 c) – Fellestillitsvalgt og forhandlingssammenslutning**
Alle organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt, jf. HA del B § 3-3 c). Den fellestillitsvalgte skal i henhold til Hovedavtalen del B § 2-4 ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgt.

Dersom en forhandlingssammenslutning lokalt velger fellestillitsvalgt og/eller felles tillitsvalgtordning, er det viktig for berørte parter at dette nedfelles skriftlig mellom arbeidstakerorganisasjonene i forhandlingssammenslutningen og arbeidsgiver. Her bør det som minimum komme frem om ordningen gjelder kun fellestillitsvalgt eller en gjennomgående felles tillitsvalgtordning, herunder antall tillitsvalgte, eventuelle frikjøpsressurser og en avklaring av den fellestillitsvalgtes fullmakter og virkeområde. Det må fremgå av fullmakten at den gjelder Hovedavtalens medbestemmelsesordninger.

Det er ingen forutsetning at de organisasjonene som velger ordningen, med fellestillitsvalgt, også opptrer som forhandlingssammenslutning i lokale lønnsforhandlinger. Dersom de opptrer som forhandlingssammenslutning må dette komme frem av fullmakten.

**Hovedavtalen del B § 3-3 k) – Tidsmessig kontorutstyr**
Bestemmelsen gir hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte med hel permisjon rett til tidsmessig kontorutstyr. Bestemmelsen åpner for skjønn, men det vil være rimelig at tillitsvalgte som omfattes av bestemmelsen, får tilgang til samme type utstyr som arbeidsgiverrepresentantene de samarbeider med har.

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

Hovedavtalen del B § 3-4, 5. ledd er en kompensasjonsbestemmelse. Bestemmelsen gjelder for tillitsvalgte (jf. hovedavtalens definisjon) når arbeidsgiver innkaller til møter og lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen som faller utenfor den tillitsvalgtes arbeidstid.
Det avklares med den enkelte tillitsvalgt om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering.

**Generelt om permisjoner etter Hovedavtalen del B §§ 3-5 og 3-6**
Permisjonsrettighetene etter Hovedavtalen skal ivaretas lokalt. I tilfeller med høyt sykefravær på arbeidsplassen eller ved andre ekstraordinære situasjoner der permisjoner vil føre til vesentlig ulempe for arbeidets gang, bør permisjonene iverksettes på et tidspunkt og på en måte som sikrer forsvarlig drift. Partene mener det er spesielt viktig å ta hensyn til dette på arbeidsplasser med få ansatte.

**Hovedavtalen del B § 3-5 – Permisjon for organisasjonsverv**
Permisjonsbestemmelsene i Hovedavtalen del B § 3-5 gjelder den type organisasjonsoppdrag som er angitt i bestemmelsen. Det er *ikke* en forutsetning at arbeidstakeren er tillitsvalgt etter definisjonene i Hovedavtalen del B § 2.

*Hovedavtalen del B § 3-5 a)*
Ved deltakelse i, og nødvendige forberedelser til lokale lønnsforhandlinger, innvilges permisjon med lønn. En vurdering av hva som er "nødvendige forberedelser", kan blant annet gjøres på grunnlag av forhandlingenes omfang, kompleksitet og antall medlemmer som er omfattet av de aktuelle forhandlingene.

*Hovedavtalen del B § 3-5 c)*
Rett til permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager gjelder arbeidstaker i kommunen/fylkeskommunen som er valgt som fast medlem i ett eller flere av en arbeidstakerorganisasjons styrende/øverste organ, slik disse er opplistet i bestemmelsen.

Lik rett til permisjon ***kan*** dessuten innvilges for:

- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i en forhandlingssammenslutning.
- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesorganisasjoner organisert som juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer. Dette gjelder fortsatt blant annet organisasjonenes yrkesfaglige seksjoner, for eksempel Utdanningsforbundets kontaktforum.

Arbeidsgiver kan innvilge ulønnet permisjon dersom organisasjonsverv beskrevet i Hovedavtalen del B § 3-5 c) første ledd innebærer ytterligere fravær enn 12 dager pr. år.

*Hovedavtalen del B § 3-5 d)*
Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på hel- eller deltid i arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av.
Ved delvis ulønnede permisjoner kan det inngås avtale lokalt mellom kommunen og arbeidstakerorganisasjonen om at kommunen foretar utbetaling av lønn og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m. mot refusjon fra arbeidstakerorganisasjonen. Etter de sentrale parters oppfatning er det hensiktsmessig å gjøre det på denne måten.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Ingrid Merete Faller
spesialrådgiver

| | |
|---|---|
| **B**-rundskriv nr.: | B/8-2026 |
| Dokument nr.: | 25/02663-24 |
| Arkivkode: | 512 |
| Dato: | 07.05.2026 |
| Saksbehandler: | KS Forhandling |

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten / e-verket

**Hovedavtalen: Tilslutning fra Akademikerne kommune og avvikling av lokale forsøksordninger**

**Akademikerne har tilsluttet seg Hovedavtalen**

Akademikerne kommune har sluttet seg til inngått Hovedavtale for perioden 1.1.2026 - 31.12.2029 etter forhandlingsbruddet høsten 2025. Hovedavtalen gjelder derfor nå for alle arbeidstakerorganisasjonene.

*Dette rundskrivet supplerer B-rundskriv 4/2026, som blant annet omtaler avvikling av lokale forsøksordninger hjemlet i den tidligere bestemmelsen i Hovedavtalen del A § 4-6 Lokale forsøksordninger.*

**Overgangsordninger regulerer avvikling av lokale forsøksordninger hjemlet i utgått bestemmelse i Hovedavtalen del A § 4-6**

Overgangsordningene er avtalt for å sikre en forsvarlig avvikling av særavtalene lokalt (forsøksordninger) på arbeidsplassen (se vedlegg). Dersom arbeidet med å avvikle særavtalene ikke er startet, oppfordrer KS kommuner, fylkeskommuner og bedrifter som har slike avtaler, til å starte avviklingsprosessene så snart som mulig.

Vi gjør oppmerksom på at overgangsordningene er likelydende for alle partene. Avvikling av de lokale avtalene skjer innen 31.12.2026, bortsett fra avtalene inngått med arbeidstakerorganisasjoner i Akademikerne, som kan gjelde til senest 30.4.2027.

Frist for avvikling av avtalene inngått med arbeidstaker-organisasjoner i Akademikerne kommune er avtalt for at berørte arbeidsgivere og lokale tillitsvalgte kan få tilsvarende tidsramme, som for de øvrige avtalene, til å områ seg for en forsvarlig avvikling av inngåtte lokale forsøksordninger.

Det er viktig for kommunene, fylkeskommunene og bedriftene å ha full oversikt over om det er inngått avtaler med hjemmel i HA del A § 4-6.

KS anbefaler at arbeidet med avvikling av lokale forsøksordninger bør gjennomføres *felles* for alle berørte parter. Avvikling må gjøres i dialog med berørte tillitsvalgte.

Ved behov for råd og veiledning om avvikling av særavtaler inngått i henhold til HA del A § 4-6, kan kommunen/fylkeskommunen ta kontakt med KS Medlemsservice. Bedrifter som er medlemmer av Samfunnsbedriftene med behov for råd og veiledning om avvikling av særavtaler etter nevnte bestemmelse, tar direkte kontakt med Samfunnsbedriftene.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Ingrid Faller
spesialrådgiver

Vedlegg:

**Protokollen mellom KS og Akademikerne kommune om Hovedavtalen 01.01. 2026 – 31.12.2029:**

Akademikerne kommune slutter seg til Hovedavtalen for perioden 1.1.2026 – 31.12.2029.

Akademikerne kommune har i forhandlingene uttrykt behov for å ivareta et lokalt handlingsrom for deres medlemsforeninger. Partene kan søke løst behovet for et lokalt handlingsrom i de sentrale forbundsvise særavtalene. Det vises herunder til partssamarbeidet for å modernisere SFS 2305.

Partene er også enige om en overgangsordning som bidrar til at gjeldende avtaler etter tidligere Hovedavtale del A § 4-6 får en forsvarlig avvikling.

For særavtaler inngått med hjemmel i tidligere Hovedavtale del A § 4-6 gjelder følgende som overgangsordning:

- Lokale særavtaler inngått før 1.5.2026 opphører senest 30.04.2027, eller tidligere dersom dette er regulert i særavtalen.
- Lokale særavtaler med utløp før 30.04.2026 kan forlenges frem til 30.04.2027 for å sikre en forsvarlig avvikling lokalt.
- Lokale særavtaler som allerede er inngått og planlagt iverksatt etter 1.5.2026 kan tre i kraft og gjelde frem til 30.04.2027 for å sikre en forsvarlig avvikling lokalt.

Partene er i denne perioden enige om å ha dialog dersom det oppstår lokale utfordringer i forbindelse med avvikling av avtaler.

# PROTOKOLL

Saks.nr. 25/02663-10

**Dato:** 7., 12., 20., 26., 27. november, 1., 3. og 5. desember
**Sted:** Kommunenes Hus
**Parter:** KS og LO Kommune
**Sak:** Hovedavtalen pr. 1.1.2026

Til stede:

**KS:**
Hege Mygland, Ingrid Faller, Cathrine G. Walding, Karsten K. Langfeldt, Merethe Taang og Lars Engebretsen

**LO:**
Helene Skeibrok, Pål Skarsbak, Marianne Solberg, Jon Oddvar Holthe, Geir Grønnestad Line Grenheim, Geir Ole Kanestrøm, Ingvild Hunsrød, Tarjei Leistad, Magnus Langstrand, Eirik Aarek, Malin Amundsen, Geir Ole Kanestrøm, Liv Else Kallhovd, Kai Nygård, Henriette Jevnaker, Line Beate Tollefsen og Mari Natvig Sandene

********

KS og LO Kommune har etter forhandlinger blitt enige om et anbefalt forslag til ny Hovedavtale for perioden 1.1.2026-31.12.2029 slik det fremgår av vedlegg til denne protokoll.

Svarfrist: 12. januar 2026, kl. 12.00.

KS

LO

# Hovedavtalen

## 1. januar 2026

# KS

## VEDLEGG TIL PROTOKOLL

**Vedlegg til protokoll – 5. desember 2025, kl. 13.00.**

Tekst som fjernes er markert med ~~gjennomstrykning~~ og ny tekst er markert med understrekning.
Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

## I HOVEDAVTALEN

### Del A

**§ 3 Varighet** *(endret første ledd og nytt tredje ledd)*

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.~~2024~~2026 – 31.12.~~2025~~2029.

Hvis Hovedavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

KS og forhandlingssammenslutningene er enige om at det kan opptas forhandlinger om Hovedavtalen i annet avtaleår. Krav om eventuelle forhandlinger varsles med 3 – tre - måneders skriftlig varsel før 31.12.2027. Hvis KS eller en av forhandlingssammenslutningene krever forhandlinger, skal forhandlinger gjennomføres med alle forhandlingssammenslutningene.
Kommer partene ikke til enighet ved forhandlingene, gjelder Hovedavtalen ut avtaleperioden.

**~~§ 4-6 Lokale forsøksordninger~~** *(Bestemmelsen utgår fra 1.1.2026)*

~~Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd.~~

~~Det kan inngås forsøksordninger lokalt som avviker fra sentral tariffavtale der alle de berørte parter er enige om dette. Slike forsøksordninger inngås i form av lokal særavtale. Særavtalen faller bort ved særavtaleperiodens utløp, med mindre partene blir enige om ny avtale innen utløpstidspunktet.~~

~~De sentrale parter skal informeres om inngåtte lokale forsøksordninger.~~

**§ 4-~~7~~6 Lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 og 5** *(Endret nummerering)*

**§ 4-~~8~~7 Forhandlinger om Hovedavtale, omfang og tariffavtaler for bedrifter** *(Endret nummerering)*

**§ 6-2 Lokal nemnd** *(fjernet siste ledd)*

~~Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonens eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd kan inngå avtale hvor voldgiftsformen pendelvoldgift er lokal tvisteløsningsmodell (gjelder tvister etter Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter, kap. 3, pkt.3.2).~~

**§ 7 Rettstvister**

**§ 7-2** *(fjernet 2. ledd)*

~~Inngås lokal særavtale etter § 4-6 og eventuell uenighet ikke løses ved lokale forhandlinger, løses tvisten ved bruk av lokal nemnd, jf, § 6-2.~~

**Del B**

**§ 3-6 Tillitsvalgtopplæring** *(Nytt femte og sjette ledd)*

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenslutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn. ~~Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.~~

For tillitsvalgte innvilges som hovedregel permisjon med full lønn dersom opplæringen omhandler Hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

For tillitsvalgtopplæring med innhold som i femte ledd og som faller på lovbestemt ukefridag (F1-dag), gis det erstatningsfridag.

Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen.

**Del C**

**§ 3-4 Rett til permisjon** *(Endret tredje ledd)*

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Ved slik opplæring gis permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt gis permisjon med full lønn. For tillitsvalgte innvilges som hovedregel permisjon med full lønn dersom opplæringen omhandler Hovedavtalen, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

**§ 3-1-3 Nærmere om drøftinger og informasjon** *(Endret bokstav a)*

a) Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp ~~protokoll~~ referat som undertegnes av begge parter.

## II TIL PROTOKOLL

### 1. Hovedavtalen del A § 4-6 (Hovedavtalen 1.1.2024-31.12.2025) utgår fra 1.1.2026

For særavtaler inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4-6 gjelder følgende som overgangsordning:

- Lokale særavtaler inngått før 1.1.2026 opphører senest 31.12.2026, eller tidligere dersom dette er regulert i særavtalen.
- Lokale særavtaler med utløp før 31.12.2025 kan forlenges frem til 31.12.2026 for å sikre en forsvarlig avvikling lokalt.
- Lokale særavtaler som allerede er inngått og planlagt iverksatt i 2026 kan tre i kraft og gjelde frem til 31.12.2026 for å sikre en forsvarlig avvikling lokalt

Partene er i denne perioden enige om å ha dialog dersom det oppstår lokale utfordringer i forbindelse med avvikling av avtaler.

### 2. Oppdatering av Hovedavtaleveilederen

Hovedavtaleveilederen er et godt hjelpemiddel for de lokale partene til felles forståelse og god praktisering av sentrale bestemmelser i Hovedavtalen.

Partene er enige om at veilederen skal oppdateres med utgangspunkt i rapport fra sentralt partsarbeid Hovedavtalen 1.1.2024 – 31.12.2025. Det er også enighet om å presisere bestemmelsen om drøfting av tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp.

Dersom partene er enige, kan veilederen oppdateres på flere punkter.

Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe for dette arbeidet. Arbeidet skal være ferdig innen 01.07.2027.

### 3. Digital omstilling

Digitalisering og ny teknologi vil være med å løse kommunesektorens utfordringer framover. Dette vil kreve omstilling. Ved implementering og utvikling av digitale systemer som vil få betydning for ansattes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd.

### 4. Tillitsvalgtordningen

Tillitsvalgtordningen, herunder struktur og frikjøp utformes etter reelle drøftinger med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen del B, § 3-3 a) og b). Drøftingene baseres blant annet på en oversikt over antall yrkesaktive medlemmer, sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.), tariffavtalenes omfang, geografisk spredning, lokal styrings- og organisasjonsstruktur, og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid. På denne bakgrunn skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser og hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Tillitsvalgtordningen skriftliggjøres for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Partene gjør oppmerksom på at behovet for ytterligere frikjøp, jf. Hovedavtalen del B § 3-3 j) skal vurderes i forbindelse med større omstillinger. Bestemmelsene i § 3-3 c) 1, 2 og 3 benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

**5. Undervisningspersonalet**

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. Hovedavtalen del B § 2-2.

**6. Partssamarbeid og kommunestruktur**

Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlingssammenslutningene som er berørt, som hovedregel skal være representert i administrative partssammensatte arbeidsgrupper/ad hoc grupper, jf. Hovedavtalen del B § 1-3. Disse representantene har ansvar for å informere og koordinere eventuelle innspill fra andre organisasjoner innen samme forhandlingssammenslutning.

**7. Redaksjonsutvalg**

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Hovedavtalen før publisering og trykking.