

Hovedavtalen i staten

Gjelder fra 1. januar 2017 til og med 31. desember 2019

Avtale mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne.

Januar 2017

-- 0 --

Arbeidsgiverpart i avtalen er *"det departement som statens lønnsaker hører under"*, for tiden Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD). I avtalen omtales KMD som *"Departementet"*. Andre departementer omtales som *"fagdepartement"* eller *"et departement"*.

Når det i hovedavtalen er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det som følger direkte av lovene selv.

Avtalens formål og partenes intensjoner

§ 1 Formål og intensjoner

1. Hovedformål

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

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

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

2. Skille politisk demokrati og bedriftsdemokrati

Rettighetene etter hovedavtalen og virksomhetenes tilpasningsavtaler må utøves slik at forvaltningen gjennomfører de politiske myndigheters beslutninger, samtidig som arbeidstakerne får reell medbestemmelse i forhold som har med arbeidssituasjonen å gjøre.

3. Inkluderende arbeidsliv

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet, slik at sykefravær og uføretrygd reduseres. Et inkluderende arbeidsliv skal også bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

4. Redskap ved omstilling

Staten stilles stadig overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor hovedavtalen som et redskap for omstilling, effektivisering og fornying av statlig sektor. Avtalen skal bidra til gode tjenester for fortsatt å kunne opprettholde legitimitet og tillit hos innbyggerne.

Omstillingsarbeid krever ledere og tillitsvalgte som har god felles strategisk kunnskap og som kan formidle endringsbehov og endringsmåter slik at det blir forstått og akseptert av de ansatte. Dette er viktig for å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene, slik at disse blir effektive. Det er viktig at de ansatte opplever en størst mulig forutsigbarhet til prosessenes innhold, årsak og retning.

5. Likeverdige parter

Forutsetningen for å nå hovedavtalens mål er at arbeidstakerne og arbeidsgiverne i statens virksomheter møter som likeverdige parter. Det er videre en forutsetning at partene møter med vilje til å finne løsninger, selv om de har ulike roller og derfor kan ha ulike interesser å ivareta. Deres representanter må møte med de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger. Partene har et felles ansvar for å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur.

6. Utøvelse av medbestemmelsesretten

Partene er enige om at medbestemmelsesretten best utøves gjennom organisasjonens tillitsvalgte, og på en slik måte at de tas med i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig. Partene skal videre legge forholdene til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstakerne direkte innflytelse på arbeidsorganisasjon og oppgaveløsning innen eget arbeidsområde. I denne sammenheng er partene enige om at det etter avtale kan drives forsøksvirksomhet for å utvikle organisasjons- og arbeidsformer som kan gjøre de ansattes medbestemmelse effektiv, jf. arbeidsmiljølovens krav om tilrettelegging av arbeidet. I dette ligger en felles forståelse av at medbestemmelsen utøves på alle organisatoriske nivå i virksomheten, slik at arbeidstakerne gis reell innflytelse på arbeidsorganisering og oppgaveløsning, jf. forøvrig hovedtariffavtalen pkt. 2.3.

7. Vervet som tillitsvalgt

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

Det forventes at de ansatte i virksomheten fremmer forslag om tiltak som gjør at virksomheten oppnår best mulige resultater. Organisasjonene skal utøve sitt virke på en slik måte at arbeidets gang og virksomhetens effektivitet ikke hemmes.

8. Ledelse

Ledelse i staten skjer med grunnlag i demokratiske og rettsstatlige verdier og utøves i samarbeid med de ansatte til beste for fellesskapet i henhold til politiske beslutninger.

Ledere på alle nivåer skal utøve en støttende og involverende ledelsesform og bidra til å forebygge og løse konflikter. Lederne skal legge til rette for kreative læringsmiljøer og reell medbestemmelse. De tillitsvalgte skal tas med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de ansattes arbeidssituasjon, herunder også spørsmål knyttet til miljø og klima. Arbeidsgiver skal gi de tillitsvalgte best mulig arbeidsvilkår for at de skal kunne skjøtte sine verv.

9. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)

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

10. Grunnlag for personalpolitikk

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

11. Miljø og klima

Hensynet til miljø og klima skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse og skal bidra til en bærekraftig utvikling.

12. Oppfølging og opplæring

Partene i den enkelte virksomhet/driftsenhet (jf. § 4 nr. 2 og 3) skal sammen og hver for seg sørge for en kontinuerlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner, jf. § 36 nr. 8.

Del 1 Medbestemmelse

Kapittel 1 Hovedavtale, tilpasningsavtale og medbestemmelse ved omstilling

§ 2 Evaluering av medbestemmelsen

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

Tilpasningsavtale:

Årlige evalueringsmøte(r) angående praktisering av HA/TA gjennomføres ved den enkelte DIF innen 1. desember.

Referat fra møte(ne) arkiveres på DLref 2018/004774 og danner en del av grunnlaget for den sentrale erfaringsdiskusjonen.

DIF regulerer frist for evalueringsdiskusjonene ved arbeidsområdene i informasjons- og samarbeidsavtalen.

§ 3 Virkeområde

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

Tilpasningsavtale:

HA/TA gjelder ikke for personell som tjenestegjør ved avdelinger i internasjonal tjeneste. Partene er likevel enige om at medbestemmelse/samarbeid så langt mulig bør praktiseres etter intensjonene i HA/TA ved avdelinger som er i internasjonal tjeneste.

Avtalen omfatter Forsvarets personell med unntak av:

- overenskomstlønte arbeidstakere
- personell inne til førstegangstjeneste
- pliktig og frivillig tjeneste etter forsvarsloven
- elever som ikke omfattes av statsansatteloven
- personell som iht. forsvarsloven innkalles til øvinger eller annen midlertidig tjeneste når varigheten av den samlede tjeneste er kortere enn 6 måneder
- utskrevet befal under førstegangstjeneste
- personer som utfører ekstraarbeid/ekstraverv i Forsvaret
- innleid personell.

HA del 1 vil ikke omfatte:

- operativ ledelse, planlegging og utøvelse for krigs- og beredskapssituasjoner
- øvingsvirksomhet, jf. FOR 2005-12-16 nr 1567.

Informasjon om de forhold som er unntatt skal gis på det nivå hvor personellet er berørt, jf. HA § 17.

Ved erklæring om forberedende eller høyere beredskap og angrep, jf. Beredskapssystem for Forsvaret (BFF), Kgl. res av 10 juni 1949 og Beredskapsloven av 15 desember 1950, §§ 1 og 3, settes HA/TA ut av kraft. Oppstår det uenighet mellom partene om en beslutning går inn under dette punkt, skal saken først søkes løst ved drøftinger i FST.

Når det i TA er uttalt at avtalen ikke gjelder ved operativ virksomhet, beredskapssituasjoner og øvinger, gjelder dette i første rekke forhandlinger om organisering/disponering av personell, anvendelse av materiell mv. Drøftingsrett hva angår oppsett av arbeidsplaner, jf. bestemmelser gitt i ATF mv, og informasjonsplikten, opprettholdes som for øvrig tjeneste, unntatt i beredskapssituasjoner.

§ 4 Definisjoner

1. Med organisasjon menes arbeidstakerorganisasjon som er tilsluttet en hovedsammenslutning og underavdelinger av disse.
2. Med virksomhet menes hver statsetat eller institusjon. Etter dette vil f.eks. et departement, en etat og hvert enkelt universitet bli å betrakte som en virksomhet.
3. Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter eller distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten.
4. Et gradert system er et system hvor dataanlegg, databehandlingsprogram eller data er gradert i henhold til lov om forebyggende sikkerhetstjeneste av 20. mars 1998 nr. 10 (sikkerhetsloven).

Tilpasningsavtale:

For Forsvaret gjelder følgende definisjoner og forkortelser:

Begrep	Forklaring	Forkortelse
Arbeidsmiljøloven		aml
Arbeidsmiljøutvalg		aml
Arbeidsplassstillitsvalgt	Tillitsvalgt for avtalt arbeidsområde	ATV
Arbeidstidsavtale for Forsvaret		ATF
Bemanningsøkning	Med bemanningsøkning menes tilføring av årsverk til virksomheten Forsvaret.	
Driftsenhet	Fremgår av vedlegg 1A	DIF
Fastlønnnet tillitsvalgt	Tillitsvalgt lønnet av Forsvaret i hel/delt stilling som en organisasjon er tildelt iht HA § 38.3	Fastlønnnet tillitsvalgt
Forsvarssjefens plan	Forsvarssjefens overordnede dokument for styring av Forsvaret i en 10 års periode. I denne planen gir FSJ sine føringer for virksomheten, med oppdrag til undergitte sjefer. Målbildet for Forsvaret, som er gitt i FSJs plan, er grunnlag for styring, ledelse og utvikling av virksomheten.	FSJ plan
Forsvaret	Virksomheten/etaten Forsvaret	
Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg		FHAMU
Forsvarets hovedverneombud		FHVO
Forsvarets personell- og vernepliktssenter		FPVS

Forsvarets personell- og vernepliktssenter/Personell- og lønnsavdelingen		FPVS/PLA
Forsvarets sikkerhetsavdeling		FSA
Forsvarssjef		FSJ
Forsvarsstaben		FST
Helse-, miljø- og sikkerhet		HMS
Hovedavtalen i staten		HA
Hovedtariffavtalen		HTA
Hovedtariffavtalen/ Fellesbestemmelsene		HTA/F
Hovedtillitsvalgt	Tillitsvalgt for DIF	HTV
Hovedverneombud		HVO
Interne beordringer	Med interne beordringer menes beordringer innenfor tjenestedistrikt	
Investeringsplan	Plan som synliggjør gjennomføring av materiell- og EBA-prosjekter til tid, kost og ytelse.	
Oppdragsdialog	Se forklaring til styringsdialog.	
Sentrale tillitsvalgte	Tillitsvalgte som representerer tjenestemannsorganisasjonene/ hovedsammenslutningene	
Styringsdialog	Samlebetegnelse som beskriver alt av styringsdokumenter/møter/rapportering etc. mellom en «foresatt» og underliggende avdeling hvor det gis oppdrag med resultatkrav, ressurser og rammebetingelser og resultatoppfølging ift. dette. Det er ingen konkrete krav til form og innhold til en styringsdialog utover at det skal omfatte alle de nevnte områdene. I prosessen for 2022 og utgivelsen av FSJ plan er denne prosessen (eller styringsdialogen) benevnt som «oppdragsdialog» (hhv. 1 og 2).	
Tillitsvalgt		TV
Tilpasningsavtale for Forsvaret		TA
Verneombud		VO
Økonomistyring	Den virksomhetsmessige kontrollen som alle enheter er pålagt for å sikre at; <ul style="list-style-type: none"> - statlige midler brukes og at inntekter oppstår i samsvar med Stortingets vedtak og forutsetninger - fastsatte mål og resultater oppnås - statlige midler brukes effektivt - statens materielle verdier forvaltes på en forsvarlig måte 	

§ 5 Politiske beslutninger

1. Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, beslutninger som fattes på grunnlag av lover, forskrifter, stortingsvedtak og kongelige resolusjoner, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder virksomhetens samfunnsmessige rolle (forholdet til innbyggerne).
2. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og organisasjonene i den enkelte virksomhet om en beslutning går inn under dette punktet, avgjøres dette spørsmålet av fagdepartementet.
3. Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse i henhold til tilpasningsavtalen. Medbestemmelsen gjelder ikke dersom gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.

Tilpasningsavtale:

Arbeidsgiver skal ved drøfting av FSJ plan, inkl. R&T, informere de tillitsvalgte på sentralt nivå om politiske beslutninger (tildelingsbrev FD), hvor også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk bestemt.

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

Tilpasningsavtale:

Dersom FSJ som etatssjef skal utrede strukturendringer eller tiltak som kan få vesentlig innvirkning på arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal tjenestemannsorganisasjonene involveres og medvirkning avklares.

§ 6 Tilpasningsavtale i den enkelte virksomhet

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

Tilpasningsavtale:

Arbeidsgivere og tillitsvalgte på alle nivå plikter å kjenne denne avtale og innrette seg i samsvar med denne.

§ 7 Tilpasningsavtalen – inngåelse og innhold

1. Innenfor rammen av avtalens Del 1 skal partene i virksomheten inngå en tilpasningsavtale om medbestemmelse. Dersom partene er enige om det kan det avtales andre samarbeidsformer enn de som er beskrevet i hovedavtalen. Tilpasningsavtaler må ligge innenfor hovedavtalens virkeområde og de rammer som er fastsatt i § 5 nr. 1 og § 19.

Tilpasningsavtale:

Partene i DIF skal i henhold til denne avtalen bli enige om hvordan medbestemmelsen best kan ivaretas. Dette utformes i en informasjons- og samarbeidsavtale.

Når ny hovedavtale foreligger, skal oppstart av behandling for ny tilpasningsavtale for Forsvaret skje senest innen to uker.

2. Tilpasningsavtalen skal omfatte hele virksomheten og skal inneholde nærmere regler om hvordan man skal tilpasse hovedavtalen Del 1. Avtalen skal gi en beskrivelse av hva som skal regnes som virksomheten, samt inndelingen av denne i de ulike driftsenheter og arbeidsområder der medbestemmelsen skal utøves, jf. § 4.

Ved inndeling i arbeidsområder bør det legges vekt på hva som vil være mest hensiktsmessig for å gjennomføre medbestemmelsen. I denne sammenheng bør det tas hensyn til om det innenfor et aktuelt arbeidsområde finnes klare arbeidsgiverplikter etter Del 1.

Merknad til nr. 2:

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

Tilpasningsavtale:

- Virksomheten er Forsvaret.
- Driftsenheter (DIF) fremgår av vedlegg 1 A.
- Arbeidsområder. Den enkelte DIF kan deles inn i arbeidsområder når en av partene på DIF-nivå krever det.

Inndeling i arbeidsområder skal forhandles og fremgå av lokal informasjons- og samarbeidsavtale.

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

Tilpasningsavtale:

I Medhold av kgl.res. av 6. juni 1980 (FOR-1980-06-06-6) fastsetter partene at de hovedavtalesaker som også er nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 (2), på sentralt nivå i Forsvaret behandles som følger;

- aml § 7-2(2) bokstav a, b, c, e og f skal behandles av FHAMU.
- i den grad saker etter arbeidsmiljølovens § 7-2(2) bokstav d – *andre planer som kan få betydning for arbeidsmiljøet* - skal behandles på sentralt nivå i Forsvaret, skal dette skje etter nedenstående:
 - o byggarbeider behandles i FHAMU
 - o innkjøp av maskiner behandles i FHAMU
 - o forhold som kan få vesentlige arbeidsmiljømessige konsekvenser i FSJ plan behandles i FHAMU, jf HA/TA § 18.1.d
 - De arbeidsmiljømessige konsekvensene av oppdrag gitt i R&T til FSJ plan behandles ikke på sentralt nivå (behandling skjer lokalt ved mottak av oppdrag/R&T)
 - o forebyggende vernetiltak behandles i FHAMU.

Lokal behandling av ovennevnte skjer som følger;

- aml § 7-2(2) bokstav a, b, c, e og f skal behandles i AMU
- aml § 7-2(2) bokstav d skal behandles slik det er avtalt i den enkelte DIFs informasjons- og samarbeidsavtale. Dette innebærer at partene ved DIF selv skal ta stilling til behandling og behandlingsmåte, jf dog HA/TA § 28.

All behandling av de arbeidsmiljømessige konsekvenser skal benytte verktøyet i FIF.

4. Det skal avklares i de aktuelle virksomheters tilpasningsavtale på hvilken måte tillitsvalgte, som er sikkerhetsklarert og har nødvendig autorisasjon for graderte systemer, skal gis tilgang til informasjon i relasjon til slike systemer og hvilke begrensninger som må fastsettes for innsyn i dem, jf. § 17 nr. 9.

Tilpasningsavtale:

Se vedlegg 3 - Sikkerhetsveiledning.

5. I tillegg til det som er nevnt ovenfor, skal tilpasningsavtalen som et minimum inneholde:
 - a. hvilken medbestemmelsesordning og hvilke samarbeidsformer som velges, jf. nr. 1,
 - b. retningslinjer om informasjonsrutiner, dersom en av partene krever det, jf. § 17 nr. 5.
 - c. en beskrivelse av hvilke stillingsgrupper som omfattes av ordningen med særskilt innkalling av underrepresenterte grupper til intervju, jf. § 30.
 - d. bestemmelser om likestilling, jf. § 31. Bestemmelsene skal inneholde kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver. Tilpasningsavtalen skal videre inneholde beskrivelse av tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse. Tilpasningsavtalen skal dessuten inneholde bestemmelser om positiv særbehandling innenfor rammene av § 31 nr. 3 og 4, jf. nr. 2. Det må avtales om reglene i nr. 3 og 4 skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.
 - e. nærmere regler om tillitsvalgtes adgang til å benytte kontorteknisk utstyr, jf. hovedavtalen § 37 nr. 4.

§ 8 Tvist om inngåelse av tilpasningsavtale (Interesstvist)

1. Bli ikke partene enige om tilpasningsavtalens innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om av en nemnd, eller av fagdepartementet, hvis partene er enige om det. I slike tilfeller gjelder ikke reglene om meglings i § 24.
2. Nemnda skal ha en nøytral leder. Bli ikke partene enige om hvem som skal være leder, oppnevnes denne av Arbeidsrettens formann.
3. De hovedsammenslutninger som har medlemmer i virksomheten oppnevner hver en representant i nemnda.
4. Arbeidsgiver i virksomheten oppnevner på vegne av staten like mange representanter som organisasjonene tilsammen.
5. Saken kan ikke bringes inn for partssammensatt nemnd hvis virksomheten er et departement, eller hvis et departement er en del av virksomheten.

§ 9 Tvist om forståelsen av tilpasningsavtalen (Rettstvist)

1. Hvis partene ikke er enige om forståelse av tilpasningsavtalen, kan partene bringe saken inn for nemnd som settes sammen etter reglene i § 8. Hvis partene ikke er enige om å bruke nemnd, avgjør hver av hovedsammenslutningene eller fagdepartementet om saken skal bringes inn for Arbeidsretten.

Tilpasningsavtale:

Tvist vedrørende forståelse av TA skal søkes løst i forhandlinger mellom avtalepartene på sentralt nivå før saken eventuelt tvisteløses.

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

§ 10 Tilpasningsavtalens varighet

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

§ 11 Medbestemmelse ved omstilling

1. I saker hvor arbeidssituasjonen til arbeidstakere i flere virksomheter vil bli vesentlig berørt, skal det fastsettes i egen avtale hvordan medbestemmelsen skal utøves.

Avtalen skal inngås mellom vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner, jf. § 14.

Er virksomheter under flere fagdepartement berørt, inngås avtalen mellom Departementet og hovedsammenslutningene.

2. Avtalen skal avklare hvem som skal utøve partsforholdet. Ut over dette bør de utpekte partene selv ha frihet til å finne praktiske ordninger innenfor rammene fastsatt i hovedavtalen § 5 nr. 1 og § 19.
3. Dersom en omstillingsprosess omfatter flere virksomheter (jf. nr. 1), skal virksomhetene hver for seg fortløpende og på ordinær måte, behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen.
4. I samråd med hovedsammenslutningene kan Departementet gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved omstillinger i staten.

Tilpasningsavtale:

Personalpolitikk ved omstillingsprosesser (veiledning og retningslinjer). Denne er tilgjengelig på Arbeidsgiver.difi.no og Regjeringen.no

Jf vedlegg 2 – Retningslinjer for medbestemmelse ved omorganiseringer/omlegginger og endringer i Forsvarets stillingsramme.

§ 12 Medbestemmelse i prosjekter og styringsgrupper

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

Tilpasningsavtale:

Det skal avtales hvordan medbestemmelsen for de tilsatte skal utøves ved prosjektarbeid og utvalgsarbeid. De tilsatte skal, gjennom sine organisasjoner, være representert i styringsgrupper eller tilsvarende organer, med mindre annet avtales.

I tillegg kan tjenestemannsorganisasjonene være representert i referansegrupper.

Representasjon og omfang avtales ifb. etableringen. Der det er naturlig kan verne- og helsepersonale delta i ovenstående, dersom enighet mellom partene.

Kapittel 2 Partsforhold

§ 13 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet er det administrative ledd som har ansvaret for behandlingen av saker etter hovedavtalen eller tilpasningsavtalen. Forhandlingssaker må foregå på det arbeidsgivernivå som har myndighet til å slutte avtale om de saker som er til behandling.
2. Hvem som er parter på arbeidsgiversiden kan variere alt etter hvilken sak det dreier seg om. Når det skal forhandles om en sak, må vedkommende representant ha den nødvendige fullmakt til å forplikte arbeidsgiver, jf. § 19 nr. 1.

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

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

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

Tilpasningsavtale:

Når en DIF er gitt myndighet til å behandle og avgjøre saker som berører flere DIFer, skal saken først være drøftet ved den enkelte DIF/arbeidsområder.

§ 14 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidstakerpart er:
 - a. de organisasjoner som organiserer minst 10 % av de ansatte i vedkommende virksomhet, driftsenhet, arbeidsområde som er berørt av saken.
 - b. primærorganisasjoner under samme hovedsammenslutning som har slått sammen sine medlemstall, slik at de til sammen oppnår minst 10 %.
 - c. hovedsammenslutninger som har medlemmer i virksomheten, driftsenheten eller arbeidsområdet der primærorganisasjonen(e) ikke fyller kravet til 10 %. Vedkommende hovedsammenslutning kan da peke ut én representant med rettigheter etter tilpasningsavtalen som de andre tillitsvalgte. På virksomhetsnivå må hovedsammenslutningene ha minst 2 medlemmer. Bestemmelsen i § 38 om assistanse fra andre arbeidstakere gjelder ikke for tillitsvalgte etter dette punkt. Denne funksjonen gir heller ikke et selvstendig grunnlag for tjenestefri etter § 39 nr. 1.

Merknad til c:

Begrensningen på 10 % gjelder ikke ved forhandlinger om personalreglement, jf. § 19 nr. 2 punkt d. Ved slike forhandlinger gjelder partsbegrepet i tjenestetvistloven, dvs. at partsforholdet er det samme som ved lønnsforhandlinger.

2. Organisasjonene og deres underavdelinger kan velge tillitsvalgte for spesielle fag- og/eller arbeidsområder (studietillitsvalgte o.l.).
3. Arbeidsgivers plikter etter hovedavtalens Del 1 må alltid rette seg mot en tillitsvalgt innenfor arbeidsområdet, evt. driftsenheten eller virksomheten dersom det ikke er inndelt i arbeidsområder.

Tilpasningsavtale:

Forsvaret	↔	Sentrale organisasjoner *)
DIF	↔	HTV
Arbeidsområde	↔	ATV

Når det er ønskelig med bistand av andre tillitsvalgte, eller representanter fra høyere og/eller sentralt nivå, skal både tillitsvalgte og administrasjonen på begge nivå varsles.

*) inkl. sentralt fastlønnede tillitsvalgte

§ 15 Frittstående organisasjoner

1. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning kan tiltre denne avtalen, helt eller delvis, når hovedsammenslutningene og Departementet er enige om det.
2. En eventuell tiltredelse skjer ved at det inngås avtale om dette mellom den frittstående organisasjonen og Departementet. Etter tiltredelsen blir den frittstående organisasjonen å betrakte som organisasjon etter hovedavtalen § 4 nr. 1. Organisasjonen får partsstatus i de virksomheter i staten hvor organisasjonen fyller vilkårene i § 14 nr. 1 a. Organisasjonen er bundet av avtalen inntil enten Departementet eller hovedsammenslutningene sier den opp i samsvar med § 52.
3. I samsvar med reglene i hovedavtalen, er det hovedsammenslutningene som har anledning til å få representanter i nemndene som er omtalt i §§ 8 og 24. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning har imidlertid anledning til å prosedere sin sak for nemndene, dersom de er part i saken.
4. Forståelsen av bestemmelsene i hovedavtalen er alltid et forhold mellom Departementet og hovedsammenslutningene i staten.

§ 16 Overenskomstlønnede m.m.

1. Organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning og som har medlemmer som ikke går inn under tjenestetvistloven, har anledning til å tiltre hovedavtalen for arbeidstakere i staten i sin helhet, eventuelt med helt nødvendige unntak. Slik tiltredelse kan skje i hver virksomhet, eller i det enkelte fagdepartement for det området dette departementet dekker.
2. Tiltredelse medfører at organisasjonene blir å likestille med de organisasjoner som går inn under hovedavtalens § 4 nr. 1. Dette betyr bl.a. at slike organisasjoner får en forholdsmessig representasjon innenfor det maksimale antall medlemmer i eventuelle utvalg, på samme måte som organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning. Alle hovedsammenslutninger skal likevel være representert i utvalget dersom de har medlemmer innenfor området.

Tilpasningsavtale:

Fellesforbundet har ikke tilsluttet seg HA/TA i staten, jf. også HA/TA § 3.

Kapittel 3 Former for medbestemmelse

§ 17 Informasjon

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

Tilpasningsavtale:

Informasjon om saker som går inn under aml § 7-2 (2) skal også gis til FHVO/HVONO.

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

Tilpasningsavtale:

Informasjon gis på de nivå hvor saken utredes/behandles og på det nivå hvor personellet er berørt.

Informasjons- og samarbeidsavtalen, jf. § 7.1, skal inneholde bestemmelser om hvordan og hva de tillitsvalgte skal informeres om.

3. Når det er truffet beslutning som nevnt i § 5 nr. 1, og som får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver raskt informere de tillitsvalgte om dette.
4. I tillegg til de saker som er nevnt i §§ 18 og 19 skal de tillitsvalgte ha informasjon om:
 - a. virksomhetens regnskap og økonomi

Tilpasningsavtale:

Informasjon om utarbeidelse av FSJ plan og budsjettforslag gis så snart arbeidet tar til og skal skje på det nivå som planen er ment å dekke.

- b. vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de ansatte

Tilpasningsavtale:

Informasjonen skal også omfatte økonomiske disposisjoner samt vedtak som har/kan få innvirkning på de tilsattes arbeidssituasjon, og som kan gi organisasjons- og eller personellmessige konsekvenser.

- c. hvem som ansettes og hvem som slutter

Tilpasningsavtale:

Om ikke annet er avtalt skal organisasjonene på berørt nivå også informeres om:

- kjøp av konsulent tjenester
- innleie av arbeidskraft
- bruk av pensjonister på pensjonistvilkår
- avhending, nybygg, oppgradering og vedlikehold av arbeidslokaler, boliger, hybler og kvarter.

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

Tilpasningsavtale:

Det kan fastsettes nærmere i informasjon- og samarbeidsavtalen hvordan og når informasjon skal gis, jf. også HA/TA § 36.9 og § 36.10, samt vedlegg 3 - Sikkerhetsveiledningen.

6. Informasjon skal gis uten unødig bruk av spesialuttrykk. Er saken komplisert, eller forutsetter den en spesiell innsikt, skal arbeidsgiveren sørge for at organisasjonene ved de tillitsvalgte får en hensiktsmessig faglig innføring.
7. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de ansatte, f.eks. i forbindelse med effektivisering, organisasjonsendringer mv, har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle ansatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer skal planlegges sammen med de tillitsvalgte.

Tilpasningsavtale:

Jf. HA/TA § 11.

8. Organisasjonene ved de tillitsvalgte plikter å gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles i organisasjonene og som det er av betydning for arbeidsgiver å få informasjon om.
9. I virksomheter som benytter graderte systemer, jf. § 4 nr. 4, forplikter organisasjonene seg til å stille med tillitsvalgte som har nødvendig sikkerhetsklarering (personklarering) og kan gis nødvendig autorisasjon. Slike systemer skal derfor ikke være til hinder for at det gis informasjon i samsvar med hovedavtalen og virksomhetens tilpasningsavtale.

§ 18 Drøftinger

1. Arbeidsgiver plikter å ta følgende saker opp til drøfting med organisasjonene ved de tillitsvalgte. Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene:
 - a. budsjettforslag

Merknad til a:

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

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

Tilpasningsavtale:

Medvirkning i arbeidet med budsjettforslag (prosedyre):

1. Sentral behandling:

De sentrale organisasjonene kalles inn til en drøftingsuttalelse på FSJs budsjettforslag til FD. Uttalelsen fra organisasjonene skal legges ved i fremsendingen til FD.

Organisasjonene gis ikke mulighet til å re-drøfte FSJs anbefaling, men informeres om FSJs endelige forslag i etterkant av fremsendingen til FD.

Innkallings- og dokumentasjonsfrister skal etterstrebes.

2. Lokal behandling:

På lokalt nivå avholdes drøftingsmøte og HTV avgir en drøftingsuttalelse forut for DIF-sjefens styringsdialog med høyere myndighet, jf HA/TA § 7.1.

3. Sentral behandling:

Drøfting av virksomhetens drifts- og vedlikeholdsbudsjett skjer i forbindelse med drøfting av FSJ plan. Endringer på inneværende års budsjett drøftes med organisasjonene ifb. FSJ plan, jf. HA/TA § 18.1.d.

4. Lokal behandling:

De lokale endringene som foretas i drifts- og vedlikeholdsbudsjett drøftes. Endringer på inneværende års budsjett drøftes med organisasjonene ifb. FSJ plan, jf. HA/TA § 18.1.d.

- b. omgjøring av en ikke besatt stilling

Tilpasningsavtale:

Disse endringene skjer i samsvar med stillingsfullmakten, jf. HR-direktivet.

- c. byggeprosjekter

Tilpasningsavtale:

De sentrale parter er enige om at saksgang i byggeprosjekter er en del av AMUs oppgaver, jf. HA/TA § 7.3.

FSJ innspill til FDs investeringsplan EBA drøftes på sentralt nivå før fremsendelse til FD. Innspillene fra de sentrale organisasjonene vedlegges fremsendelsen til FD.

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

Tilpasningsavtale:

Kronologisk rekkefølge på prosess:

1. **Lokal behandling i DIF:**

De arbeidsmiljømessige konsekvensene av FSJ plan for DIF behandles før drøfting. Dette skjer etter at sjef DIF har mottatt FSJ plan versjon 1.

2. **Sentral behandling:**

De arbeidsmiljømessige konsekvensene av FSJ plan versjon 2 behandles i FHAMU, jf. HA/TA § 7.3. FHAMU vedtaket skal være kjent for partene før drøfting av FSJ plan.

3. **Lokal behandling i DIF:**

Endringer som følge av drøftet FSJ plan gjøres ved R&T nr. 1 til FSJ plan for DIF.

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

Tilpasningsavtale:

Før Forsvaret inngår rammeavtale om innkjøp av ny type produkt/utstyr, skal de arbeidsmiljømessige konsekvensene behandles i samsvar med HA/TA § 7.3 og arbeidsmiljøbestemmelsen. Prosedyre for anskaffelse skal følges for brukermedvirkning nivå 2.

Anskaffelser og fordeling av strids – og våpenutstyr, omfattes ikke av denne drøftingsretten, jf. HA/TA § 3.

- f. opplæring, jf. kap. 6.

Merknad til f:

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

Tilpasningsavtale:

Jf. HA/TA § 32.

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

Tilpasningsavtale:

Arbeidsplan/tjenesteplan (tjenestelister, vaktplan, hjemmevakt, turnuslister o.l) skal drøftes med de tillitsvalgte på det nivå arbeidsplanen skal gjelde, jf. aml, HTA/F og ATF.

Vedrørende tvist vises til HA/TA § 22.2.

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

Tilpasningsavtale:

Jf HA/TA § 7.3.

- i. omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter

Tilpasningsavtale:

Jf HA/TA § 18.1.a.

2. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i nr. 1 eller i § 19 nr. 2 og som en av partene mener har betydning for de ansattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten

arbeidsgiver eller organisasjonene ved de tillitsvalgte krever det.

Tilpasningsavtale:

Ved den enkelte DIF/arbeidsområde drøftes følgende:

- a. Interne beordringer eller omdisponering av personell
- b. Stillingsbeskrivelser og stillingsinstruks *)
- c. Ved utlysning av stilling skal kunngjøringsteksten drøftes. Spesifisering av utdanning, tilleggstudanning, tjenesteerfaring o l inngår i drøftingen.
- d. Vakt-/tjenesteinstruks
- e. Innleie av arbeidskraft
- f. Bruk av personell på pensjonistvilkår
- g. Behov, kostnad og bruk av konsulenter
- h. Kontorplassering, jf. HA/TA § 19.2.e.

Denne opplistingen er ikke uttømmende.

*) Stillingsinstruks for DIF-sjefer er ikke gjenstand for drøfting.

§ 19 Forhandlinger

1. Avgjørelser som treffes ved forhandlinger må:
 - a. ligge innenfor arbeidsgiverinstansens myndighetsområde
 - b. ligge innenfor rammen av budsjettvedtak Stortinget har fattet, eller innenfor rammen av budsjettfullmakter Stortinget har gitt
 - c. være underlagt og i samsvar med de instruks eller de prioriteringer som det enkelte fagdepartement fastlegger for virksomheten, eller som virksomheten selv har truffet etter fullmakt.
2. Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til forhandling med organisasjonene ved de tillitsvalgte, med mindre partene i det enkelte tilfelle blir enige om noe annet (jf. likevel nr. 1). Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt forhandlinger om de samme sakene.

Opplistingen i bokstavene a) til f) nedenfor er uttømmende:

- a. interne organisasjonsendringer der følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:
 - Organisasjonskartet endres
 - Endringen er ment å vare over seks måneder
 - Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyrSamarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper, jf. for øvrig § § 11 nr. 3 og 12

Tilpasningsavtale:

Jf vedlegg 2 – Retningslinjer for medbestemmelse ved omorganiseringer/omlegginger og endringer i Forsvarets stillingsramme.

- b. opprettelse av ny stilling (bemanningssøkning), med mindre fordelingen av nye stillinger allerede er avgjort gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjett-disponeringsmyndigheten.

Tilpasningsavtale:

Med bemanningssøkning menes tilføring av årsverk til virksomheten. Forhandlingsretten gjelder fordeling av de nye stillingene innad i virksomheten.

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

- d. personalreglement, jf. tjenestemannsloven § 23. Se også merknad til § 14 nr. 1.
- e. disponering av arealer til arbeidslokaler, stillerom, hvilerom, spiserom, også i nye, leide eller ombygde lokaler.

Merknad til e:

Plasseringen av avdelinger eller hvilket kontor eller arbeidsplass som skal benyttes av den enkelte arbeidstaker, er et drøftingsspørsmål. Det samme gjelder spørsmålet om et kontorareal skal være åpent eller inndelt i kontorer.

- f. saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være gjenstand for forhandlinger etter Del 1 i hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene.

Tilpasningsavtale:

Slike saker behandles i samsvar med HA/TA § 7.3.

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

Kapittel 4 Saksbehandlingsregler ved drøfting, forhandling og tvisteløsning

§ 20 Frister

1. Dersom partene ikke er enige om en annen frist, skal forhandlinger eller drøftinger være påbegynt senest to uker etter krav er satt fram. Forhandlingene eller drøftingene kan kreves avsluttet en uke etter at de er påbegynt.
2. Partene plikter å overholde de fastsatte tidsfrister som gjelder for den administrative behandling av de saker som går inn under Del 1 i hovedavtalen. Arbeidsgiver skal sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene, jf. § 17 nr. 1 og 2.

Tilpasningsavtale:

Saksdokumenter bør foreligge senest sammen med innkallingen, for å sikre forsvarlig forvaltning av lokale ledd. Det skal tilstrebes at innkallingen som hovedregel er de tillitsvalgte i hende minst to uker før møtet finner sted.

Dersom det er satt tidsfrister for den administrative behandling som medfører at fristen ikke kan overholdes, må administrasjonen gi saken prioritet slik at de tillitsvalgte får rimelig mulighet til å sette seg inn i saken.

§ 21 Referat fra drøftinger

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

Tilpasningsavtale:

Det avtales rutiner for godkjenning av referater. Dersom slike rutiner ikke blir avtalt, gjelder følgende:

- Forslag til referat skal sendes møtedeltagerne snarest mulig etter at drøftingene er avsluttet.

Møtedeltagerne skal normalt gis en uke til å godkjenne referatet. Dersom innsigelser ikke er mottatt innen denne fristen regnes referatet som godkjent.

§ 22 Uenighet ved drøftinger

1. Drøftingssaker behandles på det nivå innenfor virksomheten som har saken til behandling. På det nivå saken skal avgjøres, tar arbeidsgiver den endelige beslutning. Før arbeidsgiver tar sitt standpunkt, skal det ha vært ført reelle drøftinger med de tillitsvalgte. Saken skal drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han/hun har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter, også før det er nedfelt i referat.

Tilpasningsavtale:

Oppnås ikke enighet i drøftinger som føres ved arbeidsområde (når sjef for arbeidsområde ikke har avgjørelsesmyndighet), drøftes saken videre mellom sjefen for DIF og HTV. Etter at slike drøftinger er ført har DIF avgjørelsesmyndighet.

Saker som drøftes i medhold av HA/TA § 18 og som ligger innenfor sjefens avgjørelsesmyndighet, kan ikke klages til høyere nivå ved eventuell uenighet lokalt.

2. Oppnås det ikke enighet om oppsetting av arbeidsplaner (jf. § 18 nr. 1 g), avgjøres tvisten av fagdepartementet eller den myndighet vedkommende arbeidstaker administrativt hører inn under. Før overordnet myndighet avgjør slike saker, skal de drøftes med vedkommende organisasjoners representanter.

Tilpasningsavtale:

Oppnås ikke enighet i drøftinger om oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner på arbeidsområder, avgjøres saken av DIF etter drøftinger med HTV. Dersom uenighet er knyttet til ulik forståelse av lov- og avtaleverk fremmes saken til sentralt nivå.

En arbeidsplan/tjenesteplan skal ikke iverksettes før det er tatt endelig avgjørelse i saken. Likevel kan DIF iverksette arbeidsplanen når det er tvingende nødvendig av hensyn til tjenestens gang. Før iverksetting skal drøftinger være gjennomført og begrunnelse for iverksetting skal fremgå av referat. Varslingsfrister iht. ATF skal overholdes.

3. Tvil eller uenighet om et system skal være gradert eller ikke, kan drøftes mellom partene, jf. § 7 nr. 4. Hver av partene kan kreve spørsmålet forelagt Nasjonal sikkerhetsmyndighet før drøftingen avsluttes.
4. Dersom saken skal avgjøres av høyere myndighet, skal referatet følge saken fram til den overordnede myndighet. Referat fra budsjett-drøftinger skal imidlertid ikke følge saken lenger enn til det enkelte fagdepartement.

§ 23 Protokoll fra forhandlinger

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

§ 24 Tvisteløsning i forhandlingssak

1. Forhandlinger skal foregå på det nivå innenfor virksomheten som har myndighet til å inngå avtale.
2. Dersom det ikke er mulig å komme fram til enighet, skal det foretas megling med sikte på å løse saken, hvis en av partene krever det. Megling foretas av topplederen eller en annen fra ledelsen i virksomheten, så sant partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om en annen megler innenfor virksomheten. Dersom topplederen har vært forhandlingspart i saken, foretas meglingen av en representant fra fagdepartementet.
3. Dersom det under megling ikke oppnås enighet, skal de tillitsvalgte uten ugrunnet opphold meddele arbeidsgiver om de krever saken avgjort av en partssammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i § 8, eller om de vil bringe saken inn for fagdepartementet. Hvis organisasjonene seg imellom ikke blir enige om dette spørsmålet, velges partssammensatt

nemnd. Fagdepartementet kan ikke være både megler og tvisteløser i samme sak, jf. nr.2.

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

Kapittel 5 Forholdet til arbeidsmiljøloven

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

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

Tilpasningsavtale:

Jf. HATA § 7.3.

§ 26 Årsrapport

Arbeidsgiveren skal hvert år avgi rapport om de saker som er behandlet etter reglene i hovedavtalen og tilpasningsavtalen i stedet for i arbeidsmiljøutvalget. Rapporten utarbeides i samråd med de berørte organisasjoner og vedlegges den rapport som arbeidsmiljøutvalget skal avgi i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2 (6).

§ 27 Forholdet til Arbeidstilsynet

1. Når spørsmål som går inn under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) c (planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9) behandles etter reglene i hovedavtalen og tilpasningsavtalen, jf. kap. 2 og 3, gjelder på tilsvarende måte arbeidsmiljøloven § 18-9 med forskrifter.
2. Når man benytter reglene i hovedavtalen og tilpasningsavtalen, gjelder de samme regler for forholdet mellom partene og Arbeidstilsynet som ellers gjelder mellom arbeidsmiljøutvalget og Arbeidstilsynet.

Tilpasningsavtale:

Jf. HATA § 7.3.

§ 28 Verneombudets rettigheter

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

Tilpasningsavtale:

Verneombudet skal også ivareta de vernepliktige. I behandling av saker som kan ha arbeidsmiljømessige konsekvenser for de vernepliktige, kan ombudet la seg bistå av TVO, jf. HA/TA § 7.3.

Kapittel 6 Personalpolitikk i virksomhetene

§ 29 Formål

1. En overordnet målsetting i staten er at arbeidsgiverne i virksomhetene, i samarbeid med de ansattes organisasjoner, skal legge til rette for en inkluderende og involverende personalpolitikk, jf. for øvrig arbeidsmiljøloven. Kap. 4. Så langt den enkelte virksomhets særpreg tillater det, skal personalpolitikken generelt og rekrutteringstiltak spesielt, legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig i forhold til kjønn (herunder kvinner til ledelse), etnisitet, funksjonsevne og alder.
2. Personalpolitikken i staten skal ha som formål å utvikle medarbeidernes kompetanse på en slik måte at de settes i stand til å utføre virksomhetens prioriterte oppgaver på en god måte.
3. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpolitikk, som blant annet ivaretar seniorperspektivet.

§ 30 Rekruttering

Dersom en gruppe som er nevnt i § 29 nr. 1 siste setning, er underrepresentert blant de ansatte i virksomheten eller i en bestemt stillingsgruppe, bør arbeidsgiver i utlysningen oppfordre den underrepresenterte gruppen til å søke.

Er det kvalifiserte søkere fra den underrepresenterte gruppen til en bestemt stilling, bør arbeidsgiver kalle inn minst en slik søker til intervju. Tilpasningsavtalen skal regulere hvilke stillingsgrupper i den enkelte virksomhet som bestemmelsen gjelder for.

§ 31 Likestilling

1 Arbeidsgivers ansvar:

Arbeidsgiver har ansvar for å ta initiativet til, gjennomføre og rapportere om likestillingstiltak i virksomheten, jf. likestillingsloven § 23 og § 24.

2 Tilpasningsavtalen:

Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Bestemmelsene skal inneholde kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for å tildele kvinner kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver. Tilpasningsavtalen skal også inneholde tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en praktisering av disse som fremmer likestilling.

Tilpasningsavtalen skal også inneholde nærmere bestemmelser om positiv særbehandling innenfor rammen av nr. 3 og 4 nedenfor. Adgangen til positiv særbehandling av menn er begrenset, jf. likestillingsloven § 7 jf. forskrift om særbehandling av menn av 17. juli 1998 nr. 622.

Det kjønn som utgjør mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe er underrepresentert, jf. nr. 3. Hva som forstås med stillingsgruppe, defineres i tilpasningsavtalen. Videre avtales det om reglene i nr. 3 og 4 skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes for virksomheten på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

Tilpasningsavtale:

Partene skal søke å oppnå og få flere av det underrepresenterte kjønn inn i stillingsgrupper hvor de i dag er underrepresentert. Dette gjelder både leder-, avansements-, begynnerstillinger samt ved uttak til all utdanning utover grunnleggende befalsutdanning.

Ved oppnevning av medlemmer til Forsvarets råd og utvalg med mer, skal reglene om kjønnkvotering etterstrebes.

3. Utlysning av stillinger:

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

4. Rammen for kjønnkvotering:

Hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes, jf. likevel nr. 2.

Tilpasningsavtale:

Det tas sikte på å oppnå en mest mulig jevn kjønnsfordeling innen de forskjellige stillings-/ fagkategorier.

5. Embeter og stillinger som besettes av Kongen i statsråd:

Kongen i statsråd avgjør om og i hvilken utstrekning prinsippene i nr. 3 og 4 skal gjelde ved utnevning i embeter og andre stillinger som besettes av Kongen i statsråd.

§ 32 Kompetanseutvikling

1. Ledelsen har et overordnet ansvar for systematisk kompetanseutvikling i virksomheten. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. De ansatte på alle nivåer i virksomheten må, i alle faser av yrkeslivet, sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak. Samtidig må hver enkelt tilsatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.

Tilpasningsavtale:

Forsvarets personell skal tilbys kompetanseutvikling som ivaretar Forsvarets behov for kompetanse i fred og krig. Kompetanseutviklingen skal være rasjonell, fremtidsrettet, og bygge på prinsippene om livslang læring.

Personellet skal dyktiggjøres gjennom relevante arbeidsoppgaver og jobbrelatert utdanning. Utdanning og opplæring skal, der det er mulig, føre frem til offentlig eksamen/ fagbrev som gjør deltakerne i stand til optimalt å fylle egen stilling samt å konkurrere om andre stillinger både i og utenfor Forsvaret.

Midler til utdanning skal synliggjøres i FSJ plan og budsjett på lokalt og sentralt nivå.

Arbeidsgiver skal gi nødvendig opplæring til de tillitsvalgte som skal delta i arbeidet med FSJ plan og budsjett.

Forsvaret skal bidra til å ivareta tillitsvalgtes behov for kunnskap og kurs for stilling i Forsvaret, slik at disse er i stand til å gjeninntre på ulike nivåer i organisasjonen.

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

Tilpasningsavtale:

Det skal utarbeides karriereplaner for alt personell i samsvar med Retningslinjer for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarssektoren).

3. Før innføring av ny eller betydelige endringer av informasjons- og kommunikasjonsteknologi skal det avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte hvordan de ansatte skal sikres kompetanseheving.
4. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til hovedavtalen, jf. § 18 f) og den enkelte tilpasningsavtale.

§ 33 Sentral opplæringsvirksomhet

Følgende saker kan tas opp til drøftinger mellom hovedsammenslutningene og Departementet når det gjelder opplæringsvirksomhet som drives av Departementet eller den Departementet bemyndiger:

- a. årlige opplæringsplaner og vesentlige endringer av disse
- b. opplæringsprogrammer, herunder spesielle tiltak for utsatte arbeidstakergrupper
- c. retningslinjer for tildeling av stipend.

I tillegg til dette behandles på samme måte generelle regler som skal gjelde all opplæringsvirksomhet i staten.

§ 34 Tilretteleggingstiltak

1. For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, skal partene drøfte følgende:
 - a. tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere med midlertidig eller varig nedsatt funksjonsevne, skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid

Tilpasningsavtale:

Jf. Forsvarets IA-avtale.

- b. tiltak som må iverksettes for at personer med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne skal kunne tilsettes i virksomheten
- c. tiltak som det er nødvendig å iverksette for arbeidstakere som misbruker rusmidler

Tilpasningsavtale:

Jf. Bestemmelse for Forsvarets rusforebyggende arbeid.

- d. tiltak som må iverksettes for å forebygge mobbing og/eller trakassering og bidra til sosial inkludering på arbeidsplassen

- e. tilrettelegging for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten.

Tilpasningsavtale:

Ved endringer i arbeidssituasjonen eller innføring av ny teknologi skal det først treffes tiltak for at arbeidstakerne kan tilpasse seg den nye situasjonen før eventuell overføring til andre funksjoner vurderes.

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

Del 2 Partenes rettigheter og plikter

Kapittel 7 Etablering av partsforhold

§ 35 Valgregler – tillitsvalgte

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

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

5. Tillitsvalgte i organisasjonene er alltid å betrakte som representanter for de ansatte.
6. Dersom ikke annet er bestemt, gjelder valget for ett år om gangen. Slutter vedkommende på arbeidsstedet, opphører vedkommende å være tillitsvalgt.

Tilpasningsavtale til HA/TA § 35:

En HTV for en organisasjon ved en DIF skal velges/utpekes av og blant organisasjonens medlemmer ved DIF.

Tilsvarende skal en ATV velges/utpekes av og blant en organisasjons medlemmer ved arbeidsområdet.

Tjenestemannsorganisasjonene avgjør selv valgperiodens lengde.

§ 36 Gjensidige rettigheter og plikter

1. Arbeidsgiver skal ha skriftlig melding om hvem som er valgt som arbeidstakernes representanter (tillitsvalgte). Inntil arbeidsgiver mottar melding om nyvalg, fortsetter de tidligere tillitsvalgte i sine verv.
2. Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på representanten.
3. Den tillitsvalgte forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.
4. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.
5. Arbeidsgiver har ansvaret for at forholdene legges til rette, uansett arbeidstidsordning, også arbeidsmessig, slik at den tillitsvalgte kan utføre sitt verv.

Tilpasningsavtale:

Arbeidsgiver plikter å organisere tjenesten på en slik måte at de tillitsvalgte får nødvendig tid og ressurser til rådighet for å skjøtte sine verv. Nødvendig tid til forberedelser og møter med arbeidsgiver skal normalt legges innenfor avtalt arbeidstid, jf lokal arbeidstidsavtale. Arbeidsgiver skal ta tilbørlig hensyn til nødvendig reisetid for de tillitsvalgte ifm møter etter HA/TA.

6. Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at plikter etter lov, tariffavtale og reglement blir fulgt. Det er uforenlig med disse plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.
7. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har krav på at henvendelser besvares uten ugrunnet opphold.
8. Rettigheter og plikter som følger av denne paragraf, gjelder også for tillitsvalgte og ansatte i arbeidstakerorganisasjoner. De gjelder derimot ikke verneombud, hovedverneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalget, som får sine rettigheter og plikter fastsatt i arbeidsmiljøloven, med mindre det er spesielt sagt, eller disse også er tillitsvalgte etter denne avtalen. Unntatt er også representanter i innstillingsråd og tilsettingsråd, som får sine rettigheter og plikter fastsatt i reglement i den enkelte virksomhet.

Tilpasningsavtale:

Organisasjonenes medlemmer i boligråd o.l er å betrakte som representanter for sine organisasjoner, og har sitt mandat nedfelt i gjeldende retningslinjer/instruksjoner for slike nemnder og grupper. Slike representanter omfattes ikke av denne avtalens bestemmelser. Representantene i slike utvalg gis nødvendig tjenestefri.

9. Når tillitsvalgte deltar i behandling av saker hvor det foreligger taushetsbelagte opplysninger, skal arbeidsgiver opplyse om dette og pålegge også de tillitsvalgte taushetsplikt, jf. også arbeidsmiljøloven § 8-3. Er opplysninger graderte, skal organisasjonene stille med sikkerhetsklarerte og autoriserte tillitsvalgte.
10. Tillitsvalgt som skal behandle sikkerhetsgradert informasjon gradert KONFIDENSIELT eller høyere skal være sikkerhetsklarert og autorisert etter bestemmelser gitt i og i medhold av sikkerhetsloven.

Tilpasningsavtale:

Det skal informeres om graderte dokumenter eller deler av disse når det er nødvendig for sakens behandling. Det forutsettes at tillitsvalgte har autorisasjon. Det tilligger etatsledelse/DIF å sørge for nødvendig klarering av innmeldte tillitsvalgte. Dersom en tillitsvalgt ikke kan bli gitt nødvendig autorisasjon skal administrasjonen gjøre vedkommende organisasjon oppmerksom på dette, slik at det kan innmeldes en annen tillitsvalgt.

Se også vedlegg 3 – Sikkerhetsveiledningen.

§ 37 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

1. Tillitsvalgte skal henvende seg direkte til arbeidsgivers representant når de har noe de ønsker å ta opp med arbeidsgiver.
2. De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sine nærmeste overordnede beskjed om, og oppgi årsaken til, at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdeling de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.
3. Tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at arbeidet i minst mulig utstrekning blir skadelidende.
4. Tillitsvalgte gis adgang til å benytte tjenestestedets kontortekniske utstyr og virksomhetens interne distribusjonskanaler for utsending av protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Om, og i hvilken utstrekning, det samme skal gjelde utsending av annen informasjon som anses nødvendig for medlemmene, fastsettes i tilpasningsavtalen.

Tilpasningsavtale:

Tillitsvalgte tillates å nytte avdelingens kontortekniske utstyr og Forsvarets distribusjonskanaler (Fis Basis) til å informere medlemmene.

5. Det kan avtales at vedkommende virksomhet stiller til disposisjon kontor plass, telefon og virksomhetens kontortekniske utstyr for tillitsvalgte som er gitt hel eller delvis tjenestefri for å utføre tillitsvervet, jf. § 38. Alle tillitsvalgte skal ha adgang til telefon på arbeidsplassen.

Tilpasningsavtale:

Jf. Avtale for fastlønte tillitsvalgte mvf. 1 januar 2014.

6. Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere (jf. også HA § 1 nr. 5).

Tilpasningsavtale:

Primærorganisasjonene skal gi sine frikjøpte tillitsvalgte en uttalelse, herunder rådføre seg med aktuell arbeidsgiverrepresentant. Forsvarets retningslinjer for medarbeidersamtale og tjenesteuttalelse skal følges.

- ATV gir kompetanse tilsvarende saksbehandler på arbeidsområde (nivå 3 og under)
- HTV gir kompetanse tilsvarende stabstjeneste på DIF nivå (nivå 2)
- Fastlønnet tillitsvalgt på sentralt nivå gir kompetanse tilsvarende stabstjeneste på virksomhetsnivå (nivå 1)
- Verv i organisasjonens sekretariat gir kompetanse tilsvarende stabstjeneste på virksomhetsnivå (nivå 1)
- Leder i de sentrale tjenstemannsorganisasjoner gir kompetanse tilsvarende seksjonssjef i sentral stab på arbeidsgiversiden i Forsvaret.

Registrering av tjenesteerfaring på rulleblad, meldes inn til Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) av arbeidsgiver i tråd med gjeldende informasjons- og samarbeidsavtale for det nivå man er tillitsvalgt.

Kapittel 8 Regler for tjenestefri

§ 38 Regler for tjenestefri på arbeidsteden

1. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv.

Dersom den tillitsvalgte har reelt behov for assistanse fra andre arbeidstakere under informasjons-, drøftings- eller forhandlingsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden.

Når en tillitsvalgt har behov for bistand fra andre medlemmer eller tillitsvalgte under møter med arbeidsgiver, bør delegasjonen begrenses mest mulig og skal i alminnelighet ikke overstige tre representanter.

Tilpasningsavtale:

Delegasjonens medlemmer har talerett i møter med arbeidsgiver.

2. I forbindelse med møter med arbeidsgiver som er nevnt i nr.1, kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og eventuelle andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.
3. Innenfor store og/eller vanskelige områder kan det etableres ordninger hvor årsverk eller deler av årsverk avsettes til arbeid som tillitsvalgt i den enkelte virksomhet. Ved vurderingen tas hensyn til antall ansatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.

Partene i virksomheten drøfter omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom de ulike organisasjoner.

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

§ 39 Andre regler for tjenestefri

1. Tillitsvalgte på arbeidsteden og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i:
 - avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser og representantskapsmøter,
 - styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller er rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden.

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

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

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

Vedkommende hovedsammenslutning (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved inntå for at innholdet er i overensstemmelse med retningslinjene nevnt ovenfor. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt. Partene i hovedavtalen kan gjensidig ta opp til drøftinger spørsmål om et kurs er i samsvar med retningslinjene ovenfor.

4. Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene nr. 1-3 ovenfor.

Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.

§ 40 Tjenestefri for arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i § 39 nr. 1, skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv eller slike organisasjonsmessige oppdrag som nevnt under § 39 nr. 3. Dette gjelder også ved deltakelse på kurs og konferanse for tillitsvalgte og organisasjonsfaglige kurs.

§ 41 Permisjon for tillitsvalgte

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

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

Dersom den tillitsvalgte eller ansatte i arbeidstakerorganisasjonen etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet som har gitt permisjon, må vedkommende godta slik stilling som arbeidsgiver tilbyr. Tilsvarende gjelder for § 42.

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

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

Tilpasningsavtale:

Når en tillitsvalgt søker stilling i Forsvaret skal arbeidsgiver vektlegge erfaring som tillitsvalgt, jf. HATA § 37.6.

§ 42 Permisjon for ansatte i arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstaker som ansettes som funksjonær i:

- a. den organisasjon vedkommende er medlem av
 - b. en annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning
 - c. hovedsammenslutningen eller hovedorganisasjonen
- har rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år.

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

Kapittel 9 Lønn

§ 43 Lønn

1. Med "lønn" menes i denne avtale stillingens lønn etter hovedtariffavtalene § 2, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, som om arbeidstakeren hadde vært i tjeneste. Overtidsgodtgjørelse (timebetalt) og andre variable tillegg som ikke går etter fast oppsatt tjenesteplan, medregnes ikke.

Tilpasningsavtale:

Tillitsvalgte beholder lønn og pensjonsgivende tillegg som om de hadde vært i tjeneste, samt ev. godtgjøringer for vakt, øving og fartøytjeneste. Ev. stedfortredergodtgjøring som er tilstått den tillitsvalgte før permisjonen tar til, beholdes så lenge vilkårene for denne er til stede.

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

§ 44 Reiseutgifter

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

Kapittel 10 Brudd på pliktene

§ 45 Tillitsvalgte

1. Hvis en tillitsvalgt beviselig gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan Departementet, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, overfor vedkommende hovedsammenslutning kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle den berørte hovedsammenslutning ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt må fratre etter denne bestemmelsen, har arbeidstakerne plikt til straks å velge

ny representant.

2. Ved grove brudd på hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.

Tilpasningsavtale:

Dersom det gjentatte ganger kan påvises brudd på HA/TA, bør den tillitsvalgte kalles inn til samtale på sentralt nivå i regi av tjenestemannsorganisasjonen. En samtale vil være med på å sikre økt bevissthet omkring HA/TA for å ivareta et godt samarbeid mellom partene.

§ 46 Arbeidsgiver

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

Merknad:

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

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

Tilpasningsavtale:

Dersom det gjentatte ganger kan påvises brudd på HA/TA, bør arbeidsgiver kalles inn til samtale på sentralt nivå i regi av FST/J1. En samtale vil være med på å sikre økt bevissthet omkring HA/TA for å ivareta et godt samarbeid mellom partene.

Del 3 Regler som supplerer tjenestetvistloven

Kapittel 11 Forhandlinger om hovedtariffavtale

§ 47 Kollektive oppsigelser

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

Nærmere navneliste over de arbeidstakere som det er aktuelt å ta ut, presenteres motparten minst fire dager før plassfratredelsen.

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

Streikevarselet gjelder kun de arbeidstakere som står på navnelistene.

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

§ 48 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik

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

§ 49 Søknad om andre unntak

1. Ved varsel om plassfratredelse skal arbeidsgiver straks drøfte med de organisasjoner som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister om hvilke andre arbeidstakere det skal søkes unntak for.
2. Det kan søkes om unntak for:
 - øverste leder i driftsenheten eller annen nødvendig dekning av ledelsesfunksjonen og personalfunksjonen.
 - arbeidstakere som må være til stede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr mv. blir ødelagt eller går tapt
 - arbeidstakere som må være til stede av samme årsaker som nevnt i strekpunkt to i forbindelse med driftens avslutning og gjenopptakelse.
3. Arbeidsgiver kan også søke hovedsammenslutningene om dispensasjon for arbeidstakere som på grunn av hensyn som nevnt i nr. 3, eller andre særegne forhold, må være til stede eller tas inn igjen i arbeid. Søknaden sendes via Departementet.

§ 50 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom Departementet og vedkommende hovedsammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans skal være som bestemt i § 47 nr. 2.

§ 51 Avstemningsregler

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

Del 4 Tolkningstvister og varighet

§ 52 Tolkningstvister

Hver av partene kan bringe tvister om forståelse av denne avtalen inn for Arbeidsretten. Dette gjelder likevel ikke avgjørelser som treffes av det enkelte fagdepartement i samsvar med regelen i § 5 nr. 1.

§ 53 Varighet

Denne avtale trer i kraft 1. januar 2017 og gjelder til og med 31. desember 2019. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.

Vedlegg 1a:

Driftsenheter i Forsvaret fra 1. januar 2018:

Cyberforsvaret

Etterretningstjenesten

Forsvarets fellestjenester

Forsvarets høgskole

Forsvarets logistikkorganisasjon

Forsvarets operative hovedkvarter

Forsvarets personell- og vernepliktssenter

Forsvarets sanitet

Forsvarets spesialstyrker

Forsvarsstaben

Heimevernet

Hæren

Luftforsvaret

Sjøforsvaret

Vedlegg 1B

Hovedsammenslutninger med tilhørende primærorganisasjoner

AKADEMIKERNE

Arkitektenes Fagforbund
Den norske jordmorforening
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske veterinærforening
Econa
Juristforbundet
Krigsskoleutdannede offiserers landsforening
Naturviterne
NITO
Norges Farmaceutiske Forening
Norsk Lektorlag
Norsk psykologforening
Samfunnsøkonomene
Samfunnsviterne
Tekna

LO STAT

EL og IT Forbundet
Fagforbundet
Forbundet for Ledelse og Teknikk
Fellesorganisasjonen
Handel og Kontor i Norge
Industri Energi
Musikernes fellesorganisasjon
Norsk Arbeidsmannsforbund
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund
Norsk Fængsels- og Friomsorgsforbund
Norsk Jernbaneforbund
Norsk Lokomotivmannsforbund
Norsk Manuellterapeutforening
Norges Offisersforbund
Norsk Tjenestemannslag
Norsk Transportarbeiderforbund
Norsk Post- og Kommunikationsforbund
Skolenes landsforbund

YS STAT

AVYO

Befalets Fellesorganisasjon

Delta

Finansforbundet

Kriminalomsorgens Yrkesforbund

Negotia

Norsk Tollerforbund

Parat

Personellforbundet

SAFE

Skatteetatens landsforbund

Skolelederforbundet

STAFO

Yrkestrafikkforbundet

UNIO

Akademikerforbundet

Bibliotekarforbundet Forskerforbundet

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Radiografforbund

Norsk Sykepleierforbund

Presteforeningen

Utdanningsforbundet

Retningslinjer for medbestemmelse ved omorganiseringer/omlegginger og endringer i Forsvarets stillingsramme

1. Generelt

- 1.1 Hovedavtalen m/tilpasningsavtale for Forsvaret §§17, 18 og 19 regulerer former for medbestemmelse og arbeidsgivers plikt til å informere, drøfte og/eller forhandle om bl a omorganiseringer. Dette vedlegg gir utdypende retningslinjer for utøvelse av medbestemmelse knyttet til omorganiseringer og endringer i Forsvarets stillingsramme. Delegering av fullmakter reguleres i Direktiv for HR-området.
- 1.2 Lov om statens ansatte (statsansatteloven), Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret (forsvarsloven), Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven) og Forsvarets personellhåndbok (FPH del G) - regulerer rettigheter og plikter for den enkelte tjenestemann ved omorganiseringer i Forsvaret.
- 1.3 Omorganiseringer/omlegginger i Forsvaret er svært varierende i omfang. Medbestemmelsen skal til tross for dette følge et fast mønster.

Et hvert initiativ på dette område skal drøftes på det nivå initiativet utferdiges. Slike initiativ framkommer i form av tiltak i FSJ plan og R&T til denne, eller selvstendige oppdrag om utredninger eller iverksettinger.

Resultatet av alle initiativ, så som anbefaling om organisasjonsendring, forslag til ny organisasjon (firkantorganisasjon), ny organisasjonsplan/fred og stillingsbeskrivelser er gjenstand for drøftinger ved berørt enhet. Saker på dette området drøftes og forhandles på det nivå som har fullmakt til å fatte beslutning. Fullmaktene er regulert i Direktiv for HR-området.

2. Informasjon

Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte ansatte trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig, jf. HA/TA § 17. Arbeidsgiver har ansvaret for å utarbeide forslag til informasjonsopplegg ved omstilling. Slike orienteringer skal planlegges sammen med de tillitsvalgte. Informasjonen skal foregå regelmessig, for eksempel i form av møter, referater, e-post og intranett.

Arbeidsgiver har ansvaret for å gi nødvendig informasjon til de ansatte om deres rettigheter etter lov og avtaler (individuelle og kollektive).

3. Drøftinger

Følgende er gjenstand for drøftinger:

- FSJ plan med rettelsener og tillegg
- Utredningsdirektiv om omstillings/omleggings tiltak
- Iverksettelsesdirektiv av omstilling/omleggings tiltak
- Anbefaling om forslag til omorganisering som skal til FD behandles lokalt/sentralt
- Behandling av saker tillagt politisk beslutning henvises det til HA § 5.4

- Forslag til endringer i organisasjon (firkantorganisasjon) for berørt organisasjonsledd, der enhetens sjef ikke har fullmakt til å fatte beslutning
- Forslag til midlertidige endringer i organisasjon (firkantorganisasjon) for berørt organisasjonsledd, der enhetens sjef har fullmakt til å fatte beslutning.
- Forslag til endringer i stillingsrammen.
Endringene skal drøftes ved berørt enhet og på det nivå som har myndighet til å godkjenne endringene.
Ved lokal enighet er det ikke krav til drøfting av forslaget på høyere nivå, der lokalt og sentral forslag til endringer er likelydende.
- Stillingsbeskrivelser drøftes på det nivå stillingsbeskrivelsen(e) utarbeides.

I de lokale drøftinger skal det legges frem opplysninger om alle kjente personellmessige konsekvenser ved endringer i enhetens organisasjon og/eller endringer i enhetens stillingsramme, og det skal informeres om forslag til løsning. Sentrale parter kan utarbeide egne retningslinjer ved større endringer.

Under drøftingene skal arbeidsgiver meddele organisasjonene sin beslutning om de saker som er behandlet. Dersom en beslutning endres etter gjennomført drøftingsmøte skal det innkalles til nytt drøftingsmøte for de forhold hvor beslutningen er endret.

4. Forhandlinger

Følgende er gjenstand for forhandlinger:

Fastsetting av enhets nye organisasjonsstruktur (firkantorganisasjon), når vilkårene i HA § 19 er oppfylt.

Forhandlingene føres på det nivå som har myndighet til å fastsette ny organisasjon.

5. Behandling av arbeidsmiljømessige forhold i forbindelse med omorganiseringer og endringer i Forsvarets stillingsramme.

Saker av arbeidsmiljømessige forhold skal behandles i lokalt AMU hhv FHAMU før drøftingene er sluttført. Saker som skal behandles i disse fora framgår av TA § 7 nr 3, jfr også § 28.

6. Saksgang for medbestemmelse

6.1 Følgende saksgang følges ved lokal avgjørelsesmyndighet:

- Forhandlinger/drøfting av ny organisasjonsstruktur
- Drøfting av stillingsbeskrivelser
- Drøfting av endring i stillingsrammen

6.2 Følgende saksgang følges ved sentral avgjørelsesmyndighet:

Før sentral behandling skal følgende være gjennomført ved berørt lokal enhet:

- Drøfting av ny organisasjonsstruktur
- Drøfting av stillingsbeskrivelser
- Drøfting av endring i stillingsrammen

- Godkjent referat fra det lokale behandlingen skal følge forslaget fram til sentral behandling. Forslag som ikke er drøftet lokalt, skal returneres for lokal behandling.
- Utover de personellmessige konsekvenser skal en analyse også vise årlige driftsutgifter før og etter omorganisering, samt behov for investeringer. I driftsutgifter inngår bl a lønn (inkl arbeidsgiveravgift, sosiale utgifter, tillegg mv), ventelønn, reiser, transport, opplæring mv. I oversikten er det spesielt viktig å få frem de poster hvor det er forskjell - før og etter omorganiseringen.

Ved den sentrale behandling gjennomføres følgende:

- Forhandlinger/ drøfting av ny organisasjonsstruktur
- Drøfting av endring i stillingsrammen.

Merknad:

Ved forhandlinger om firkantorganisasjon, legges lokalt drøftingsresultat til grunn. Partene må avklare all lokal uenighet mv før protokoll lukkes. Etter at forhandlingene er avsluttet gjennomføres sentrale drøftinger.

7. Evaluering

Iverksettingsdirektiv ved omorganisering skal inneholde bestemmelser om evaluering.

Sikkerhetsveiledning

1. Generelle rutiner for klareringsprosessen

Det må etableres gode rutiner og en fastsatt organisasjon som ivaretar klareringsprosessen, og den daglige sikkerhetsmessige ledelsen av tillitsvalgte og ansatte i sekretariatene. Klareringsprosessen kan overordnet beskrives slik;

1. Klareringsbehovet er hjemlet i FPVS sitt grunnlagsdokument for sikkerhet (GDS). For personell ute i permisjon skal opprinnelig klarering vedlikeholdes.
2. Den som skal klareres (omspurte) fyller ut personopplysningsblanketten.
3. Anmodende myndighet (AM) fremsender personopplysningsblanketten til klareringsmyndigheten (FSA).
4. Klareringsmyndigheten vurderer sikkerhetsmessig skikkethet og gjør vedtak om klarering/ikke klarering.

2. Klarering og autorisasjon av tillitsvalgte med tilknytning til tjenestested i Forsvaret

Forsvaret har et antall hjemler som fastlønte tillitsvalgte iht. Hovedavtalen i staten § 38.3. Disse kan anvendes på sentralt nivå eller til å bekle verv som HTV, og har helt eller delvis tjenestefri fra sin stilling for å dekke vervet som tillitsvalgt. De fleste av dem har derfor tilknytning til en tjenestestilling i Forsvaret. Andre tillitsvalgte som har tilknytning til en tjenestestilling i Forsvaret, er HTVer og ATVer som ikke er på lønnet permisjon fra Forsvaret.

Klarering og autorisasjon for disse skal foretas i linjen, som for alt annet tjenestegjørende personell. Dette innebærer at det er linjeleder (i linjen) som står som anmodende myndighet for sikkerhetsklarering og forestår autorisasjon. Koordineringsansvarlig i FPVS (FPVS/PLA) skal føre oversikt over sikkerhetsstatusen til dette personellet.

3. Klarering og autorisasjon av tillitsvalgte og sekretariatsansatte uten tilknytning til tjenestested i Forsvaret

Klarering og autorisasjon for tillitsvalgte som ikke har tilknytning til noen tjenestestilling samt andre sekretariatsansatte, skal følge nedenstående rutiner.

Alt personell i sekretariatene må ha autorisasjon til minst BEGRENSET/NATO RESTRICTED BEGRENSET, da dette kreves for tilgang til FIS/Basis BEGRENSET. Sikkerhetsansvarlig i det enkelte sekretariat har adgang til å autorisere eget personell til BEGRENSET/NATO RESTRICTED BEGRENSET nivå. Dette krever heller ingen forutgående sikkerhetsklarering. For personell som har dobbelt/annet statsborgerskap, må det imidlertid søkes om tillatelse til å autorisere for BEGRENSET/NATO RESTRICTED BEGRENSET hos klareringsmyndigheten (FSA). Det samme gjelder for personell som har blitt gitt avgjørelsen Ingen klarering (IK).

Hva angår klareringsbehov klarering for KONFIDENSIELT og HEMMELIG nivå, skal dette ivaretas av sikkerhetskoordinator i FPVS PLA. Sikkerhetskoordinator i FPVS (FPVS/PLA) står som anmodende myndighet og er den som skal fremsende personopplysningsblanketten til FSA.

Autorisasjon til HEMMELIG og KONFIDENSIELT forestås av informasjonseier eller den som er ansvarlig for å dele den sikkerhetsgraderte informasjon, møteleder tilsv.

4. Sikkerhetsansvarlig funksjon i sekretariatene

Alle sekretariater skal ha en sikkerhetsansvarlig. Følgende punkter innarbeides i funksjonens instruks;

- Sikkerhetsansvarlig skal være klarert og autorisert for HEMMELIG/NATO RESTRICTED. Autorisasjonsansvarlig er sikkerhetsleder sikkerhetskoordinator i FPVS.
- Sikkerhetsansvarlig skal føre oversikt over sikkerhetsstatusen til alt personell i sekretariatet og skal anmode om re-klarering av personellet til FPVS (FPVS/PLA) 6 måneder i forkant før klareringen går ut.
- Sikkerhetsansvarlig har myndighet til å autorisere eget personell til BEGRENSET/NATO RESTRICTED BEGRENSET, med mindre det foreligger forhold som tilsier at det må søkes klareringsmyndigheten om tillatelse til å autorisere for BEGRENSET/NATO RESTRICTED BEGRENSET, jf pkt 3 over.
- Sikkerhetsansvarlig skal eventuelt ta opp klareringsbehov med sikkerhetskoordinator i FPVS PLA FPVS, som anmoder om sikkerhetsklarering.
- Sikkerhetsansvarlig skal påse at organisasjonens FIS/Basis BEGRENSET installasjon er sikkerhetsmessig godkjent.
- Sikkerhetsansvarlig skal påse at alt personell som har tilgang til FIS/Basis BEGRENSET er autorisert for BEGRENSET/NATO RESTRICTED BEGRENSET.

5. Sikkerhetskoordinator i FPVS

Sikkerhetskoordinator skal føre oversikt over sikkerhetsmessig status til nedenstående grupper tillitsvalgte og sekretariats ansatte.

- Fastlønnte tillitsvalgte som har tilknytning til et tjenestested i Forsvaret.
- Tillitsvalgte på permisjon uten lønn fra Forsvaret.

Med sikkerhetsmessig status menes i denne sammenheng oversikt over sikkerhetsklarering, eventuelt utløp av denne og behov for reklarerig. Samme oversikt skal føres for sikkerhetsmessig autorisasjon.

Autorisasjonsansvarlig, dvs. den som avgjør klareringsbehovet jf. forskrift om personellsikkerhet § 2-1. Sikkerhetskoordinator i FPVS (FPVS/PLA) og sikkerhetsleder i FPVS (sikkerhetsansvarlig) er særskilt utpekt personell godkjent av DIF sjef FPVS for håndtering av personellsikkerhetssaker. Egen liste over særskilt utpekt personell skal være underskrevet av DIF sjef FPVS og skal videre sendes til FSA. Sikkerhetskoordinator FPVS (FPVS/PLA) er anmodende myndighet i forbindelse med fremsending av personopplysningsblanketter sikkerhetsklarering for dette personellet.

FSA skal i klareringsprosessen forholde seg til sikkerhetskoordinator i FPVS (FPVS/PLA).

Autorisasjon utover BEGRENSET/NATO RESTRICTED BEGRENSET skal ivaretas av informasjonseier eller den som ønsker å dele informasjonen, møteleder etc. også ivaretas av sikkerhetskoordinator.

6. Sikkerhetsmessig godkjenning av FIS/Basis Begrenset installasjon

Sikkerhetsansvarlig i organisasjonenes sekretariater er ansvarlig for at sekretariatets FIS/Basis Begrenset-installasjon er sikkerhetsmessig godkjent. Godkjenningen skal følge de samme prosedyrer som gjelder for alle andre FIS/Basis installasjoner i Forsvaret.