

FYLKESMANNEN I INNLANDET

TILPASNINGSAVTALE TIL HOVEDAVTALEN I STATEN



Vedtatt i LOG 10. desember 2018

Innhold

FYLKESMANNEN I INNLANDET	1
TILPASNINGSAVTALE OM MEDBESTEMMELSE TIL HOVEDAVTALEN I STATEN	1
Ingress / sammendrag	3
KAPITTEL 1 – FORMÅL OG VIRKEOMRÅDE	3
Formål og intensjoner	3
Begrepsavklaring	3
Opplæringen og felles forståelse	4
Evaluerings av medbestemmelsen	5
KAPITTEL 2 - INNDELING AV VIRKSOMHETEN	5
Definisjoner	5
Organisasjonskart	5
Administrasjonsordningen (herunder delegering) fastsetter nivå for medbestemmelse hos Fylkesmannen i Innlandet.	5
KAPITTEL 3 - SAMARBEIDSORGANER	5
Partssammensatte utvalg	5
3.1 SAMARBEIDSUTVALGET (SAMU)	6
Møterutiner	6
Medbestemmelse og medvirkning på virksomhetsområde	6
3.2. ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)	7
Møterutiner	7
3.3 TILSETTINGSRÅDET	7
Møterutiner	7
KAPITTEL 4 - BESTEMMELSER OM REKRUTTERING OG LIKESTILLING	8
Rekruttering	8
Likestilling	8
KAPITTEL 6 - UTØVELSE OG TILRETTELEGGING AV TILLITSVERVET	8
KAPITTEL 8 - TILPASNINGSAVTALENS VARIGHET	8
Vedlegg	10

Ingress / sammendrag

Denne avtalen legger grunnlaget for medbestemmelsesordning hos Fylkesmannen i Innlandet. Grunnlaget for reell medbestemmelse skjer gjennom tidlig involvering av de tillitsvalgte og ansatte, god informasjonsflyt og konstruktivt samarbeid om felles mål og resultater. Gjennom dette bygges også felles kunnskap og forståelse om de virkemidlene som til enhver tid er mest tjenlig for embetet og embetets mål og resultater i et helhetlig perspektiv.

Alle ansatte skal gjøres kjent med de rettigheter og plikter som følger av avtalen.

KAPITTEL 1 – FORMÅL OG VIRKEOMRÅDE

Tilpasningsavtalen (TA) er lokal tilpasning til [Hovedavtalen i staten](#), og er en gjensidig forpliktende avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene hos Fylkesmannen i Innlandet. Sammen med Hovedavtalen (HA) danner den grunnlag for utøvelse av medbestemmelse i embetet.

Tilpasningsavtaler ligger innenfor hovedavtalens virkeområde. 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.

Formål og intensjoner

Begrepsavklaring

Arbeidstaker - arbeidstakerpart

Arbeidstaker er alle ansatte hos Fylkesmannen i Innlandet. Arbeidstakerpart er fagforeningene som er representert på embetet. Medlemmene i foreningene velger hvem som skal være tillitsvalgt og representere dem. På alle nivåer i virksomheten er arbeidstakerpart den tillitsvalgte som velges av hovedsammenslutningene eller primærorganisasjoner. Alle tillitsvalgte skal velges med vararepresentant. Tillitsvalgte i organisasjonene er alltid å betrakte som representanter for de ansatte. Fylkesmannen følger hovedavtalens bestemmelser i § 14 når det gjelder reglene om partsrepresentasjon.

Arbeidsgiver – arbeidsgiverpart

Arbeidsgiver og arbeidsgiverpart er fylkesmannen og den han delegerer arbeidsgivermyndighet til. Når medbestemmelse utøves på nivåene virksomhetsområde, representerer virksomhetsdirektør eller avdelingsdirektør arbeidsgiversiden og er arbeidsgiverpart.

Medbestemmelse, medvirkning, involvering

I *medbestemmelse* møtes ledere, tillitsvalgte og verneombud i definerte råd, utvalg og samarbeidsmøter som likeverdige parter for å finne løsninger, selv om de har ulike roller og kan ha ulike interesser å ivareta.

Ledere, tillitsvalgte og verneombud skal ha god felles strategisk kunnskap og bidra til å formidle endringsbehov og prioriteringer slik at det blir forstått av ansatte. Ansatte skal oppleve forutsigbarhet i forhold til ulike prosessers innhold, årsak og retning. Dette er en viktig forutsetning i medbestemmelse

Å la ansatte *medvirke og involveres* i diskusjoner, utredninger og vurderinger som grunnlag for beslutninger er også en viktig forutsetning i medbestemmelse. Det skal derfor legges til rette for

medarbeideres innflytelse på organisering og oppgaveløsning innen aktuelle arbeidsområder og også i prosesser som angår alle ansatte.

Likeverdige parter

Partene har ulike roller og kan derfor ha ulike interesser å ivareta. Med likeverdig mener vi her at partene har de samme rettigheter og forpliktelser. 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.

Partssammensatte

Partssammensatt innebærer at råd og utvalg har representanter for begge partene. Forutsetningen for å nå målene om medbestemmelse er at arbeidstakerpartene og arbeidsgiverparten møtes som likeverdige parter og med vilje til å finne løsninger.

Åpenhet

Størst mulig åpenhet og tydelig informasjon er grunnlaget for gjensidig tillit, samarbeid og medvirkning. Ledelsen på alle nivåer i embetet er forpliktet til å gi informasjon om spørsmål som angår arbeidssituasjonen. Hos oss skjer dette hovedsakelig i møter på virksomhetsnivå og enhetsnivå, samt på allmøter. Intranett er også en viktig informasjonskanal hos oss.

Tilpasningsavtalens formål

Avtalen skal være et grunnlag for reell medbestemmelse for arbeidstakere og gjøre samarbeidet mellom partene mer effektivt. Det legges til grunn at medbestemmelse skal utøves så nær de berørte som mulig. Det vil som hovedregel si på lavest mulig nivå i organisasjonen.

Medbestemmelse er viktig ved omstilling, effektivisering og fornying av Fylkesmannen i Innlandet. Omstillingsarbeid krever ledere og tillitsvalgte som har god strategisk kunnskap, rolleforståelse og som kan formidle endringsprosessene slik at de blir forstått av de ansatte.

Medbestemmelse skal sikres ved at organisasjonens tillitsvalgte trekkes tidlig med i prosesser som har betydning for de ansattes arbeidssituasjon, og skal utøves på alle nivå i organisasjonen.

Ansatte skal, gjennom sine tillitsvalgte, tilbys representasjon i utvalg som har eller kan ha betydning for de ansatte (partssammensatte utvalg). Dersom partene er enige om det, kan det ifm opprettelse av utvalg bestemmes at tilfredsstillende medbestemmelse etter HA skjer i utvalget.

Det skal gis tidlig informasjon om saker som senere kan bli gjenstand for drøfting eller forhandling. Et godt samarbeid forutsetter også at ledelsen får informasjon fra de tillitsvalgte om saker av interesse.

Opplæringen og felles forståelse

Hovedavtalen slår fast at partene i embetet sammen og hver for seg skal sørge for en kontinuerlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner.

Etablering av nytt embete må ha felles opplæring slik at Fylkesmannen i Innlandet etablerer en god forståelse for samhandling og medbestemmelse.

Evaluering av medbestemmelsen

Det avholdes minst ett evalueringsmøte årlig, med erfaringsdiskusjoner om samarbeidet mellom partene og praktiseringen av hovedavtalen og tilpasningsavtalen i embetet. Evalueringsmøtet kan eventuelt kombineres med nødvendig opplæring.

KAPITTEL 2 - INNDELING AV VIRKSOMHETEN

Definisjoner

Fylkesmannen i Innlandet er å betrakte som en virksomhet etter Hovedavtalens § 4 pkt.2.

Virksomheten deles inn i: embetsledelse, 4 virksomhetsområder som ledes av virksomhetsleder og 15 enheter som ledes av enhetsleder.

Organisasjonskart



Administrasjonsordningen (herunder delegering) fastsetter nivå for medbestemmelse hos Fylkesmannen i Innlandet.

KAPITTEL 3 - SAMARBEIDSORGANER

Partssammensatte utvalg

Medbestemmelse på embetsnivå skjer ved møter i Samarbeidsutvalget (SAMU), Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og tilsettingsrådet (TR). I virksomhetsområdene skjer medbestemmelse ved involvering av

tillitsvalgte på de nevnte nivå Informasjon, drøftinger og forhandlinger skal finne sted på det nivå der saken behandles og der ledelsen har myndighet til å avgjøre saken.

På embetsnivå kan SAMU og AMU kan opprette midlertidige eller faste utvalg etter behov. Ved nedsettelse av prosjektgrupper, partssammensatte utvalg eller arbeidsgrupper der tjenestemanns-organisasjonene skal være representert, skal enten AMU eller SAMU utforme mandat. Det skal på forhånd klargjøres hvilken status sluttproduktet skal ha.

3.1 SAMARBEIDSUTVALGET (SAMU)

Det formelle samarbeidet på embetsnivå foregår mellom Fylkesmannen og de hovedtillitsvalgte. SAMU er et forum for informasjon, drøftinger og forhandlinger mellom partene, jf. HA § 17, 18 og 19, samt behandling av saker som angår hele virksomheten, jf. pkt. 4.2 og 4.3, og Hovedavtalens § 14.

Medbestemmelse skal nyttes på en slik måte at arbeidstakerrepresentantene blir trukket inn i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig og dermed har reell medbestemmelse. Saker som utløser behov for avklaring av prinsipiell karakter eller som kan få konsekvenser på tvers av virksomhetsområdene og eller enhetene, oversendes virksomhetsområde 4 ved HR for videre oppfølging på embetsnivå.

Arbeidstakerpartenes representasjon i SAMU følger reglene i HA for partsrepresentasjon. Tidspunkt for telling av medlemmene settes til 1.1.2019 og deretter årlig til 1.1.

Arbeidstakerpart er: a) de organisasjoner som organiserer minst 10% av de ansatte; b) primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning har adgang til å slå sammen medlemstallet for å oppnå minst 10%; c) alle hovedsammenslutningene skal være representert.

Møterutiner

Samarbeidsutvalget innkalles til møter minst fire ganger i året eller dersom en av partene ber om det. Møtene i SAMU ledes av arbeidsgiver. HR er sekretariat. Innkalling med sakliste og saksdokumenter skal sendes ut senest en uke før møtet skal holdes. Arbeidsgiver setter opp referat fra møtene senest innen to uker etter at møtet er holdt. Kommentarfriksen for de tillitsvalgte er en uke fra referatet er mottatt. Referatet sendes ut etter at kommentarfriksen er ute og anses da som godkjent. Referat skal legges ut på intranettet. Møter skal om mulig avholdes i kjernetiden.

Medbestemmelse og medvirkning på virksomhetsområde

Medbestemmelse på virksomhetsområde utøves i hht til delegasjonsordningen. Møter mellom tillitsvalgte og ledelsen må inngå i årsplanlegging og det skal være faste møter. Arbeidsgiver innkaller til møte.

Møtene skal dokumenteres. Begge parter kan kreve møte.

Arbeidsgiver er representert ved virksomhetsdirektøren. Virksomhetsdirektøren kan ta med øvrige ledere i virksomhetsområdet etter behov. Arbeidstakernes representasjon følger hovedavtalen. Det lages prosedyrer som sikrer at medbestemmelsen ivaretas og at det blir lik praktisering mellom virksomhetsområdene. Prosedyrene behandles i ledergruppe og SAMU.

3.2. ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

AMU sitt arbeid er regulert i arbeidsmiljøloven, og ikke av HA. Tilpasningsavtalen skal regulere arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalget og SAMU. AMU ivaretar alle oppgaver etter arbeidsmiljølovens § 7-2 (2). AMU er partssammensatt. Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Sammensetning: en representant for den øverste ledelsen skal sitte i AMU. Hovedverneombudet skal være en av arbeidstakerrepresentantene. I tillegg: 2 fra arbeidsgiver og 2 ansattrepresentanter som velges av organisasjonene. Jf Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, 2011-12-06-1355 § 3-10.

Møterutiner

AMU innkalles til møter minst fire ganger i året eller dersom en av partene ber om det. Ledelse i AMU alternerer mellom arbeidsgiver og arbeidstakerparten. Ny leder velges årlig. HR er sekretariat. Referat legges ut på intranettet. Møter skal om mulig avholdes i kjernetiden

Lovpålagte oppgaver for AMU:

- Behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjenesten og vernetjeneste.
- Behandle spørsmål om opplæring og instruksjon på områder som kan ha betydning for arbeidsmiljøet.
- Behandle planer om nye lokaler, prosesser eller ombygginger
- Behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet.
- Delta aktivt i virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Delta i kartlegginger, utarbeidelser av handlingsplaner og gi råd i forhold til prioriteringer og tiltak.
- Vurdere helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger.
- Gjennomgå alle rapporter om ulykker, nestenulykker og sykdom som kan skyldes arbeidsmiljøet. Gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater.
- Behandle spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
- Utarbeide en årsrapport om arbeidet.

3.3 TILSETTINGSRÅDET

Tilsettingsrådet hos Fylkesmannen i Innlandet er tilsettingsmyndigheten i embetet. Rådet er et selvstendig organ og har sine fullmakter forankret i Lov om statens ansatte § 6 og i Personalreglement for fylkesmannsembetene. Hvert enkelt medlem av tilsettingsrådet har likeverdig rett og plikt til å foreta selvstendig vurdering av kandidatene. Tilsettingsrådet er også det organet i embetet som behandler vedtak om oppsigelse, avskjed og ordenstraff.

Tilsettingsrådet består av to representanter for ansatte i tillegg til fylkesmannen, leder av det aktuelle virksomhetsområdet og leder av den aktuelle enheten. Valg av ansattrepresentanter følger reglene i personalreglement for Fylkesmennene.

Møterutiner

Tilsettingsrådet behandler saker i tråd med HA, statsansatteloven og Personalreglementet for fylkesmennene. Tilsettingsrådet behandler tilsettinger ved skriftlig behandling eller i møter. Oppsigelse og avskjed skal behandles i møte.

Ved skriftlig behandling skal samtlige representanter (eller vararepresentant) skrive under.

Hvis ikke samtlige i tilsettingsrådet er enige, innkalles det til møte. I alle tilfeller skal det holdes møte når ett av tilsettingsrådets medlemmer ønsker det. I møter er rådet beslutningsdyktig når minst

halvparten av rådets medlemmer eller vararepresentanter, herav minst en av tjenestemannsrepresentantene, er tilstede.
Deltakelse i tilsettingsrådet er en tjenesteplikt.

KAPITTEL 4 - BESTEMMELSER OM REKRUTTERING OG LIKESTILLING

Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Tilpasningsavtalen skal også inneholde en beskrivelse av hvilke stillingsgrupper som omfattes av ordningen med særskilt innkalling av underrepresenterte grupper til intervju.

Rekruttering

Dersom en gruppe er underrepresentert blant ansatte i virksomheten skal tiltak vurderes ifm rekruttering.

Embetet skal ved utlysning og intervju ta hensyn til krav knyttet til Inkluderingsdugnaden.

Er det kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn eller funksjonshemming skal minst en innkalles til intervju.

Likestilling

Embetet skal ha kjønnsnøytrale kriterier for lønnsansettelse og en praktisering av disse som fremmer likestilling. Kriteriene går fram av lokal lønnspolitikk og personalpolitiskdokument.

Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere søkere av begge kjønn.

SAMU har et ansvar for å følge med og vurdere om likestillingstiltak ved embetet blir fulgt opp.

KAPITTEL 6 - UTØVELSE OG TILRETTELEGGING AV TILLITSVERVET

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn til utøvelse av tillitsvervet. Hos oss ønsker vi å ha en kultur der arbeidsgiver forstår, og legger til rette for, at de tillitsvalgte kan utføre nødvendig organisasjonsarbeid i arbeidstiden. Samtidig skal organisasjonene ta tilbørlig hensyn til at arbeidet i minst mulig utstrekning skal lide skade.

Arbeidsgiver er forpliktet til å sette av tid til de tillitsvalgtes rådighet slik at nødvendig organisasjonsarbeid ved embetet fortrinnsvis kan utføres i kjernetiden og likestilles med vanlig tjeneste. Dette må komme fram i virksomhetsplaner, arbeidsplaner mv. Partene er enige om at arbeidsgiver skal gi de tillitsvalgte best mulig arbeidsvilkår for at de skal kunne skjøtte sine verv.

Verv som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vurderes i vedkommende videre tjeneste og karriere. Slike verv skal vurderes på lik linje med annen kompetanse.

Tillitsvalgte kan nyttiggjøre seg kontorteknisk utstyr for å produsere og distribuere nødvendig informasjon for sin organisasjonsmessige virksomhet ved embetet.

KAPITTEL 8 - TILPASNINGSAVTALENS VARIGHET

Tilpasningsavtalen trer i kraft straks den er undertegnet. Avtalens varighet følger Hovedavtalen.

Forhandlinger om justeringer av avtalen i avtaleperioden skal innledes hvis en av partene krever det. Endringer av avtalen i avtaleperioden kan skje hvis partene blir enige om det, eller endringer i lover/reglement tilsier at avtalen må endres.

Tilpasningsavtalen er utarbeidet i partssammensatt utvalg, nedsatt av lokal omstillingsgruppe (LOG), i forbindelse med omstilling og etablering av Fylkesmannen i Innlandet.

Tilpasningsavtalen er forhandlet og vedtatt i LOG 10. desember 2018.

For arbeidsgiver:

Eli Blakstad

Anne Kathrine Fossum

Beate Golten

Knut Anders Fossum

For arbeidstakerorganisasjonene

Jon Kristian Sørmo
Akademikerne

Kathrine Tømmerdal Nordby
Akademikerne

Guri Rudi
LO

Hanne Kjøsnes
LO

Stian Hauge
UNIO

Anne Lise Slåtsveen Feiring
UNIO

Randi Irene Midthaugen
YS

Hilde Hom
YS

Vedlegg

Oversikt over hva som behandles på hvilket nivå

Hovedområde	Form	Nivå
Sak (§ i Hovedavtalen)	I = informasjon D = drøfting F = forhandling	FM = embetsnivå VO = virksomhetsområde
Budsjettsaker m.m.		
Budsjettforslag (§ 18.1, a)	D	FM
Budsjettfordeling/virksomhetsplaner (§ 18.1, d)	D	FM, VO
Omdisponering fra lønn til driftsutgifter (§ 18.1, i)	D	FM
Opprettelse av ny stilling uten samtidig inndragning av ubesatt stilling (§ 19.2, b)	F	FM
Regnskap og økonomi (§ 17.4 a.)	I	FM, VO
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 (§ 18.1, e)	D	FM
Planer og organisasjon		
Planer på kort og lang sikt (§ 18.1, d)	D	FM, VO
Interne organisasjonsendringer (§ 19.2, a)	F	FM
Personalsaker m.m.		
Personalpolitikk (§ 29)	D	FM
Personalplanlegging (§ 18.1, g)	D	FM
Omgjøring av stillinger (§ 18.1, b)	D	FM
Tilsettinger (§17, 4c)	I	FM
Lønnspolitikk	F	FM
Arbeidsplaner (§ 18.1, g)	D	VO
Opplæring (§ 18.1, f jf §32.4)	D	VO
Velferdstiltak (§ 19.2, c)	F	FM
Arbeidsmiljøsaker (§§ 18.1, h), og 19.2, f), jf TA § 4)	F, D	FM, VO
Bygninger/lokaler		
Byggeprosjekter (§ 18.1, c)	D	FM
Disponering av lokaler (§ 13.2, f)	F	FM
Andre forhold		
Personklarering (§4 og 17.9)	D	FM
Tilpasningsavtale	F	FM
Særavtaler	F	FM
Alle saker som ønskes av en part (§ 18.2, 19.2)	D	FM, VO