

# Tilpasningsavtale for medbestemmelse ved Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo

Tilpasningsavtalen ved AHO er basert på Hovedavtalen for arbeidstakere i staten per 1. januar 2017, og gjelder ved AHO fra 1. januar 2018. Tilpasningsavtalen er inngått mellom AHO og følgende fagforeninger ved AHO, som ved vedtakstidspunktet er:

- Forskerforbundet
- Norsk Tjenestemannslag
- A-fag

## Innledning

Arbeidstakeres rett til medbestemmelse er hjemlet i Hovedavtalen for arbeidstakere i staten.

I kapittel 1, § 6 lyder hovedregelen:

«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.»

Tilpasningsavtalen omfatter hele AHOs virksomhet og inneholder regler om hvordan Hovedavtalen skal tilpasses og praktiseres ved AHO. Dersom ikke annet er nevnt, gjelder Hovedavtalen.

Det skal avholdes minst ett evalueringsmøte per år. Arbeidsgiver innkaller til møte hvor øverste leder ved AHO forutsettes å delta, jf HA kap 1 §2. Møtet avholdes i januar/februar, og skal åpne for en evaluering og erfaringsdiskusjon som kan danne grunnlag for ev endringer av avtalen.

## Formål

AHO og fagforeningene har inngått denne tilpasningsavtalen for å sikre at ansatte og deres tillitsvalgte oppnår medbestemmelse ved relevante avgjørelsesprosesser i AHO.

Tilpasningsavtalen skal bidra til å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene og den skal legge et grunnlag for godt arbeidsmiljø, god ledelse og gode resultater. Videre skal avtalen fremme skolens effektivitet, skape et godt forhold til studentene og andre brukere av skolen.

Tilpasningsavtalen skal være utfyllende i forholdet til Hovedavtalens bestemmelser, jf. HA § 1 Formål og intensjoner, og komme i tillegg til blant annet tjenestetvistloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven og universitets- og høyskoleloven.

Hovedavtalens § 1 Formål og intensjoner omtaler følgende punkter:

- Hovedformål – Et best mulig samarbeidsgrunnlag, sikre medbestemmelse, organisering av arbeidsplass og utvikling av arbeidsmetoder, utvikling av ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø, gi mulighet for faglig og personlig utvikling, utvikle samarbeid
- Skille mellom politisk demokrati og bedriftsdemokrati – som innebærer at AHO skal gjennomføre politiske myndigheters beslutninger, men at arbeidstakere skal kunne få reell medbestemmelse
- Inkluderende arbeidsliv
- Redskap ved omstilling
- Likeverdige parter
- Utøvelse av medbestemmelsesretten/medvirkningsformer
- Vervet som tillitsvalgt
- Ledelse
- Informasjons- og kommunikasjonsteknologi
- Grunnlag for personalpolitikken
- Miljø og klima
- Oppfølging og opplæring

Partene er enige om å utvikle organisasjons- og arbeidsformer som kan gjøre de ansattes medbestemmelse mest mulig effektiv.

## **Virkeområde**

Tilpasningsavtalen gjelder arbeidssituasjonen for de tilsatte ved AHO, jf. HA § 3 Virkeområde.

## **Partsforhold**

På tidspunktet for inngåelse av denne avtalen, er Forskerforbundet, Norsk Tjenestemannslag og A-fag forhandlingsberettigede organisasjoner ved AHO, jf HA §14.

Ansatte med arbeidsgiverplikter i forhold til HA, kan ikke samtidig opptre som arbeidstakerrepresentant på samme område/nivå. For øvrig vil forvaltningslovens § 6 kunne komme til anvendelse ved habilitetsspørsmål.

Arbeidsgiver er rektor eller direktør organisasjon, eller den som bemyndiges.

## **Medbestemmelse ved AHO**

### **Virksomhet**

Partene, representert ved arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene og hovedverneombudet, skal inngå en avtale om medbestemmelse som er tilpasset virksomhetens og de ansattes behov.

Med "virksomhet" defineres hele Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo, jf. HA § 7 nr 2.

## **Samarbeidsformer ved AHO**

Tilpasningsavtalen ved AHO skal ligge innenfor Hovedavtalens rammer, jf. HA § 7 nr 1. og det medfører at AHO følger samarbeidsformer som er beskrevet i Hovedavtalen:

### **I. IDF møter med fagforeningene**

Partene er enige om at medbestemmelse skal praktiseres gjennom faste informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter mellom avtalens parter. Hovedverneombudet deltar også i de faste IDF-møtene.

Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte (IDF-møte) skal holdes første tirsdag i månedene februar, april, juni, september, november og desember. Ved behov kan partene innkalle til ekstra møter. Dagsorden for IDF-møtet sendes ut senest torsdag uken før, og sakene merkes tydelig (I/D/F)

#### **• Informasjon**

Arbeidsgiver plikter å gi tillitsvalgte informasjon om saker relevant for drøftinger og forhandlinger, jf. HA Kapittel 3 Former for medbestemmelse, § 17 Informasjon nr. 1.

Det forutsettes at tillitsvalgte uoppfordret får 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, jf. HA § 17 nr 2.

Fagforeningene mottar kopi av styresaker minimum 3 virkedager før møtet.

De tillitsvalgte skal gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles i fagforeningene hvis disse er av betydning for skolen.

Ved informasjon i saker som rasjonalisering, organisasjonsendringer og andre saker av stor betydning for de ansatte, innkalles det til allmøte (avdeling, institutt eller alle ansatte).

#### **• Drøftinger**

Drøftinger gjennomføres etter bestemmelsene i HA § 18 Drøftinger

Arbeidsgiver setter opp referat etter drøftingen. Dette skal ikke undertegnes, men godkjennes av partene. Referat sendes deltakerne eller representanter for disse til godkjenning snarest mulig, jf. HA § 21. Beslutninger truffet i møtet skal referatføres.

#### **• Forhandlinger**

Alle saker nevnt under HA § 19 Forhandlinger nr. 2 er gjenstand for forhandlinger. Det avtales at arbeidsgiver har ansvar for å ferdigstilleprotokoll fra forhandlingsmøter, jf §23. Protokollen undertegnes av partene, og hver part får sitt eksemplar.

## II. Øvrige samarbeidsformer

Utover de samarbeidsformene som er beskrevet i hovedavtalen, er det andre arenaer hvor det kan være aktuelt å samarbeide. Dette gjelder ved for eksempel allmøter og arbeidsmiljøutvalget.

## Frister

Det avtales at frister omtalt i HA § 20 følges for forhandlinger og drøftinger.

## Arbeidsdeling

Arbeidsmiljøutvalget:

Hovedavtalen kapittel 5 omhandler forholdet til arbeidsmiljøloven og gir mulighet til unntak fra denne.

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd (AML § 7-2 (1)).

Partene er enige om at arbeidsmiljøutvalget skal ta opp saker etter arbeidsmiljølovens § 7-2 (2) som omhandler Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver.

Arbeidsmiljøutvalget skal:

- Gi råd om prioritering av AHOs planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak
- Behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste
- Behandle spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet som har betydning for arbeidsmiljøet
- Delta i å utarbeide handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet
- Fastsette retningslinjer for introduksjon av nye tilsatte vedrørende verne- og miljøarbeidet og sørge for at opplæring blir gitt nye tilsatte snarest mulig
- Arbeide for at tilsatte får innsikt i arbeidsmiljøproblemer og kan delta i verne- og miljøarbeidet
- Behandle planer som krever Arbeidstilsynets samtykke (bygging)
- Behandle planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, herunder planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak
- Delta i etablering og vedlikehold av AHOs systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- Behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger

- Foreta befaringer for å kartlegge og vurdere behov for verne- og miljøtiltak
- Gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykker og sykdom
- Spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan behandles
- Gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater
- Dersom utvalget finner det påkrevet, kan utvalget vedta at arbeidsgiver skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet
- Utvalget kan vedta at arbeidsgiver skal utføre målinger eller undersøkelser av arbeidsmiljøet. Det er i så fall nødvendig for utvalget å sette tidsfrist
- 

### Likestillings- og mangfoldsutvalget

Likestillings- og mangfoldsutvalget fungerer som rådgivende og idéskapende organ i likestillings- og diskriminerings spørsmål overfor de styrende organer ved AHO. Likestillings- og mangfoldsutvalgets hovedoppgaver er:

- De skal utvikle og foreslå strategi, målsetninger og tiltak for likestillingsarbeid ved AHO i handlingsplaner.
- De skal kartlegge eventuelle forskjeller og skjevheter samt vurdere behov for å ta initiativ til igangsetting av nye likestillingstiltak.
- De skal utarbeide en årlig intern rapport til styret og ledergruppen om oppfølging av handlingsplanen og likestillingsarbeidet generelt ved AHO. Utvalget kan be instituttene og AHOs øvrige utvalg om rapportering innenfor relevante områder.

### Personalpolitikk

Rekruttering - stillingsgrupper med særskilt innkalling ved underrepresentasjon

Generelt skal det tilrettelegges for inkluderende og involverende personalpolitikk, samt mangfold, særlig i forhold til kjønn, etnisitet, funksjonsevne og alder, jf. HA § 29 nr. 1.

Er det kvalifiserte søkere fra en underrepresentert gruppe til en bestemt stiling, bør det kalles inn minst en slik søker til intervju, jf HA §30.

### Bestemmelser om likestilling

Partene ved AHO er enige om å fremme likestilling mellom kjønnene ved å følge intensjonene i likestillingsloven og Hovedavtalen § 31, samt AHOs handlingsplan for likestilling og mangfold.

Likestillingstiltak i forbindelse med ansettelser:

Ved utlysning av stillinger og innen rammen for kjønnskvotering, avtales det positiv særbehandling i overensstemmelse med § 31 nr. 3 og nr. 4 og med henvisning til § 31 nr. 2.

## Tillitsvalgtes arbeidsvilkår

Det skal gjøres rom for at ansatte skal kunne utføre tillitsverv, delta på nødvendige kurs og opplæring innenfor arbeidstiden.

For faglig ansatte vil dette inngå i den administrative delen av stillingen. Tillitsvalgte har dermed rett til fritak for andre verv og administrative oppgaver.

Ved større organisatoriske endringer må det spesielt forhandles om hvordan arbeidet best kan utføres.

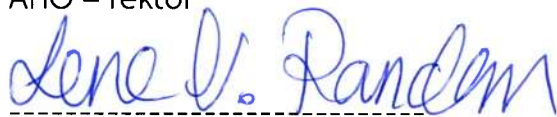
## Avtalens varighet

Denne tilpasningsavtalen til Hovedavtalen trer i kraft 1. januar 2018 og har samme utløpstid som Hovedavtalen, 31. desember 2019. Dette er ikke til hinder for at det foretas justeringer i avtaleperioden hvis partene blir enige om det, jf. HA § 10 nr.1.

Gjeldende tilpasningsavtale til Hovedavtalen for arbeidstakere i staten ble inngått 13. desember 2017.



AHO – rektor



for Norsk tjenestemannslag



for Forskerforbundet



for A-fag

Metadata:

- Opprettet: