



HOLTÅLEN KOMMUNE
– mulighetenes kommune

TILLITSVALGTORDNING

HOLTÅLEN KOMMUNE

1	BAKGRUNN	3
2	OMFANG	3
3	BEGREPSAVKLARINGER	3
4	FORMÅL.....	4
5	FORMER FOR MEDBESTEMMELSE	5
6	OMSTILLING OG UTVIKLING	5
7	RETTIGHETER OG PLIKTER.....	5
8	RETT TIL FRI FRA ORDINÆRT ARBEID/RETT TIL PERMISJON.....	6
9.	TILLITSVALGTSTRUKTUR.....	8
10.	VARIGHET	8

1 BAKGRUNN

Hovedavtalen er inngått mellom KS som arbeidsgiverorganisasjon og arbeidstakerorganisasjonene med partsforhold i KS tariffområde. Hovedavtalen består bl.a. av bestemmelser om samarbeid og medbestemmelse. Avtalen skal være grunnlag for å utvikle tjenester av høy kvalitet for brukerne og et godt arbeidsmiljø for de ansatte.

Nåværende hovedavtale har varighet fra 01.01.2010 til 31.12.2013. Holtålen kommune v/rådmannen er gitt myndighet til, og har inngått nærværende lokale avtale med arbeidstakerorganisasjonene om tillitsvalgtordningen. Dette innebærer bl.a. tilpasning til Holtålen kommunes organisasjonsstruktur og delegeringsbestemmelser slik de er i dag. Det vises spesielt til Hovedavtalens §§ 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter og 3-3 vedrørende tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp.

2 OMFANG

Denne avtalen gjelder mellom Holtålen kommune og arbeidstakerorganisasjonene i kommunen.

3 BEGREPSAVKLARINGER

3.1. Arbeidsgiver

Kommunestyret er Holtålen kommunes øverste arbeidsgiver. Det har det formelle og juridiske ansvaret for at helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i kommunen utføres i henhold til bestemmelser i lover, forskrifter og avtaler.

I henhold til Holtålen kommunes delegeringsreglement har kommunestyret delegert den praktiske og politiske arbeidsgiverfunksjonen til arbeidsgiverrepresentanter. Administrasjonsutvalget er kommunens partssammensatte utvalg, jfr HA del B § 4.

Rådmannen og lederne er gitt arbeidsgiveransvar og -myndighet ut fra bestemmelser i delegeringsreglementene.

3.2. Tillitsvalgt – TV

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

3.3. Hovedtillitsvalgt - HTV

Arbeidstaker i Holtålen kommune som er valgt/utpekt av sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen. Hovedtillitsvalgt behandler saker som gjelder eller vil være av interesse for alle ansatte i Holtålen kommune.

3.4. Plasstillitsvalgt – PTV

Arbeidstaker i Holtålen kommune som er valgt/utpekt av medlemmer i sin arbeidstakerorganisasjon for å ivareta de oppgaver på sin arbeidsplass som framgår av Hovedavtalen.

På dette nivå behandles saker som vedrører arbeidsplassen og som ikke får konsekvenser for ansatte i Holtålen kommune som helhet

3.5. Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen som er valgt/utpekt av en forhandlingssammenslutning lokalt, for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale

3.6. Forhandlingssammenslutning

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte i forhandlingssammenslutningen

3.7. Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

3.8. Tillitsvalgte valgt etter vedtekter

Tillitsvalgte som er valgt i tråd med vedtekter i den lokale arbeidstakerorganisasjonen

4 FORMÅL

Denne avtalen skal gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse bidra til at Holtålen kommune utvikler seg som en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommune til beste for innbyggerne.

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

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

5 FORMER FOR MEDBESTEMMELSE

Medbestemmelse utøves ved

- Representasjon i faste utvalg (administrasjonsutvalg, arbeidsmiljøutvalg, tilsettingsråd)
- Representasjon i ad-hoc utvalg som utreder administrative spørsmål.
- Ordningen med tillitsvalgte.

6 OMSTILLING OG UTVIKLING

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

Det er partenes forutsetning at et omstillingsarbeid skal medvirke til å gjøre offentlig virksomhet konkurransedyktig så vel faglig som økonomisk. Dette stiller krav til ledere på alle nivå om et særlig ansvar og til medarbeiderne om å ta et medansvar for utvikling av virksomheten. Det vises til HA § 1- 4 Omstilling og utvikling.

7 RETTIGHETER OG PLIKTER

7.1 Generelt

- 7.1.1 Arbeidsgiver skal etter henvendelse fra de ansattes organisasjoner være behjelpelig med praktisk tilrettelegging av de tillitsvalgtes arbeidssituasjon.
- 7.1.2 Partene skal etterleve øvrige rettigheter og plikter slik disse er beskrevet i Hovedavtalen og aktuelle kommunale reglement.

7.2 Kommunikasjon

- 7.2.1 Som en hovedregel i forhold til kommunikasjonslinjer, forholder hovedtillitsvalgte seg til rådmannsnivået inkl. kommunalledere og plasstillitsvalgte til avdelingsleder.
- 7.2.2 Partene skal etterleve øvrige rettigheter og plikter slik disse er beskrevet i Hovedavtalen og aktuelle kommunale reglement.
- 7.2.3 Partene skal avholde regelmessige kontaktmøter. Det avholdes møter mellom rådmannen, ass. rådmann, kommunalledere og hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte og hovedverneombud minst 4 ganger pr. år. Mellom avdelingsleder og plasstillitsvalgt avholdes det kontaktmøter minst en gang pr. mnd hvis ikke annet er avtalt.

Ved de avdelingene hvor det ikke er plasstillitsvalgt, gjøres det egne avtaler om møtevirksomhet mellom tillitsvalgt og avdelingsleder.

Tillitsvalgte plikter å møte på slike kontaktmøter og andre møter som arbeidsgiver innkaller til hvis ikke uforutsigbare hendelser forhindrer dette.

7.3 Samarbeid

- 7.3.1 Partene forplikter seg til å utøve samarbeid i tråd med denne avtalen.
- 7.3.2 Arbeidsgiver og tillitsvalgte har en gjensidig rett og plikt til å ta opp og søke ordnet i minnelighet problemer/klagemål på arbeidsplassen.
- 7.3.3 Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig, orientere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om ledige og nyopprettede stillinger, prosedyre ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til og intervju av aktuelle kandidater. Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte. Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse.
De tillitsvalgte skal involveres i tilsettingssaker slik dette framgår av Holtålen kommunes tilsettingsreglement.
- 7.3.4 Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.

8 RETT TIL FRI FRA ORDINÆRT ARBEID/RETT TIL PERMISJON

8.1 Generelt

- 8.1.1 Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.
Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.
Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenestepplan eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får mulighet til å utøve rollen som tillitsvalgt på samme måte som de med ordinær dagarbeidstid.
- 8.1.2 Under utøvelse av sin virksomhet som tillitsvalgt og ved deltakelse i og nødvendige forberedelser til forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn.
- 8.1.3 Tillitsvalgte skal så langt det er mulig utføre sitt tillitsvalgtarbeid innenfor sin ordinære arbeidstid.
Når det utenom arbeidstid avholdes møter med arbeidsgiver eller andre møter

som er direkte knyttet til arbeidet som tillitsvalgt i Holtålen kommune, skal dette kompenseres med lønn. Hvis arbeidstaker ønsker det, kan det avspaseres. Andre arbeidsoppgaver som den tillitsvalgte utfører utenom sin ordinære arbeidstid, blir ikke kompensert (eks. medlemsmøter, klubbmøter, temamøter og lignende)

- 8.1.4 Ved tillitsvalgtes deltakelse i større utredningsarbeid/prosjektarbeid skal det gis kompensasjon for dette når dette i særlig grad går utover ordinær arbeidstid. Dette avtales på forhånd mellom arbeidsgiver og den tillitsvalgte.
- 8.1.5 Permisjon med lønn i inntil 12 dager pr år for å delta i organisasjonenes sentrale/distriktsvise/fylkesvise styrende organer, slik dette er definert i Hovedavtalen innvilges til arbeidstakere som er valgte, faste medlemmer til slike organ, jf § 3-5 c.
Organisasjonen skal gi arbeidsgiver skriftlig melding om hvem som innehar slike verv og hvilke organ det gjelder, samt en orientering som ordinær møtevirksomhet som må påregnes. Permisjonssøknad dokumenteres med innkalling.
- 8.1.6 Hvis tillitsvalgte innvilges permisjon uten lønn, trekkes det ikke i lønnsutbetalingen, men det sendes refusjonskrav på lønnsutgifter til det respektive forbund.

8.2 Opplæring

- 8.2.1 Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt, jf HA § 3-6. Ved slik opplæring kan det innvilges hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgte gis permisjon med full lønn. I Holtålen kommune praktiseres for øvrig ordningen slik at øvrige tillitsvalgte gis inntil 5 dager permisjon med lønn i løpet av et kalenderår. Påfølgende dager, inntil 10 dager, innvilges permisjon uten lønn.
- 8.2.2 Det kan etter avtale mellom hovedtillitsvalgt og rådmannsnivå/kommunalleder og/eller tillitsvalgt og avdelingsleder gis permisjon for å delta på kurs som går ut over opplæring, jf HA § 3-6. Arbeidsgiver vurderer hensiktsmessighet og mål med kurset.
Det må i avtalen være klart om det gis permisjon med, delvis eller uten lønn, avhengig av innhold og omfang av kurset.

9. TILLITSVALGTSTRUKTUR

Arbeidstakerorganisasjonene har følgende tillitsvalgtstruktur i Holtålen kommune (januar 2008):¹

Organisasjon	Antall medlemmer	Hoved-tillitsvalgt	Plass-tillitsvalgt
Fagforbundet	150	1	7
Utdanningsforbundet Ålen og Haltdalen	49	1	3
Norsk Sykepleierforbund	20	1	
Delta	20	1	1
Naturviterne	3	1	
Fellesorganisasjonen	7	1	
Norske Fysioterapeuters Forbund	2	1	
NITO	2	1	
Den norske Lægeforening	2	1	

Ovenstående liste viser arbeidstakerorganisasjoner som p.t. er omfattet av tillitsvalgtordningen i Holtålen kommune. Alle organisasjoner med 2 eller flere medlemmer inngår i tillitsvalgtordningen (dvs. de som er valgt/utpekt tillitsvalgt), og den øverste tillitsvalgte i slike organisasjoner betegnes som hovedtillitsvalgt med de rettigheter dette gir ihht Hovedavtalen.

Antall tillitsvalgte skal gjenspeile Holtålen kommunes organisasjonsstruktur og arbeidstakerorganisasjonens medlemsgrunnlag.

Arbeidstakerorganisasjonene skal holde arbeidsgiver skriftlig orientert om navn og arbeidssted for hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte.

Tillitsvalgte har til vanlig ikke vararepresentant eller stedfortreder. I spesielle tilfeller kan det gjøres avtale med arbeidsgiver om at en annen ansatt overtar tillitsvalgtoppgavene for en tidsbegrenset periode.

10. VARIGHET

Denne avtalen trådte i kraft 01.05.08 og ble reforhandlet på grunnlag av ny Hovedavtale 01.01.2010 – 31.12.2013. Avtalen reforhandles når ny Hovedavtale foreligger.

¹ Dette er organisasjonene med tillitsvalgte som pr i dag og ihht Hovedavtalen har rettigheter og plikter i forhold til arbeidsgiver. Dvs. at organisasjoner med færre enn 2 medlemmer ikke inngår i tillitsvalgtordningen. De gis likevel tilbud om å delta i de 4 årlige møtene med rådmannen, jf pkt 7.2.3

Ålen, 07.06.2011

.....
Holtålen kommune v/rådmannen

.....
Fagforbundet v/HTV

.....
Utdanningsforbundet v/HTV

.....
Norsk Sykepleierforbund v/HTV

.....
Delta v/HTV

.....
Fellesorganisasjonen v/HTV

.....
Norske Fysioterapeuters Forbund v/HTV

.....
Naturviterne v/HTV

.....
Den norske Lægeforening v/HTV

.....
NITO