# Huskeliste for utarbeiding av tilpasningsavtale

En tilpasningsavtale er en lokal avtale om medbestemmelse som skal beskrive partssamarbeidet i den enkelte virksomhet, innenfor rammen av hovedavtalen i staten.

## Sett av nok tid til gode diskusjoner om partssamarbeidet

Å forhandle en tilpasningsavtale er derfor en god mulighet til å gjennomgå partssamarbeidet i virksomheten og diskutere seg gjennom eventuelle forbedringspunkter.

* Sett av nok tid til prosessen.
* Sett opp en tidsplan som gir rom for gode diskusjoner.
* Kom fram til et sluttresultat som er godt tilpasset virksomhetens særtrekk og behov.

## Lag et årshjul for partssamarbeidet

Når dere arbeider dere gjennom hovedavtalen for å lage en tilpasningsavtale, kan det være smart å lage et årshjul for partssamarbeidet. Da sikrer dere at de ulike informasjons-, drøftings- og forhandlingspunktene blir gjennomført på tidspunkter som passer inn med tilgrensende prosesser i virksomheten. I tillegg er det viktig at dere fastsetter at det er mulig å ta opp saker som kommer utenom årshjulet.

Reglene om tilpasningsavtalen finnes i hovedavtalen kapittel 2. Hovedavtalen § 9 angir krav til innhold i tilpasningsavtalen. Ut over dette er det viktigste at dere som lokale parter kommer fram til en avtale som er godt tilpasset behovet hos dere.

## Tilpasningsavtale – Huskeliste

**Har dere husket å beskrive:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ref. i HA** | **Tema** | **Avmerking med heldekkende fyll** |
| § 9 nr. 2 a | Hvordan dere i virksomheten skal tilpasse HAs del 1. |  |
| § 9 nr. 2 b | Hvordan virksomheten er inndelt og hvor medbestemmelsen skal utøves. |  |
| § 9 nr. 2 c | Hvordan arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalget og de fora for medbestemmelse som følger av tilpasningsavtalen skal være. |  |
| § 9 nr. 2 d | Hvordan tillitsvalgte som er sikkerhetsklarert og har nødvendige autorisasjoner skal gis tilgang til informasjon i graderte systemer. |  |
| § 9 nr. 2 e | Hvilken medbestemmelsesordning og hvilke samarbeidsformer som velges. |  |
| §§ 9 nr. 2 f og 36 nr. 4 | Hvilke regler som finnes for tillitsvalgtes adgang til å benytte kontorteknisk utstyr. |  |
| § 9 nr. 2 g | Hvordan og når organisasjonenes medlemmer skal telles. |  |
| §§ 9 nr. 2 h, og 31 nr. 4 | Hvordan samarbeidet skal reguleres for å ivareta aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt rutiner for årlig drøfting. |  |
| § 31 nr. 2 | Hvordan samarbeidet med de tillitsvalgte skal ivaretas for å bidra til likestilling, inkludering og mangfold. Hvis det er adgang til positiv særbehandling, skal dette omtales. |  |
| § 12 | Varigheten av tilpasningsavtalen. Merk at tilpasningsavtalen skal ha samme utløpstid som hovedavtalen. |  |

**Har en av partene stilt krav om at dere skal beskrive:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ref. i HA** | **Tema** | **Avmerking med heldekkende fyll** |
| § 9 nr. 3 a | Informasjonsrutiner og frist for utsendelse av saksdokumenter i forkant av møter. |  |
| §§ 9 nr. 3 b og 35 nr. 5 | Hvordan det skal legges til rette for å utøve vervet som tillitsvalgt. |  |
| § 9 nr. 3 c | Felles bestemmelser om tiltak for felles opplæring (jf. § 1 nr. 12). |  |

**Har dere vurdert om dere skal beskrive:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ref. i HA** | **Tema**  | **Avmerking med heldekkende fyll** |
| § 1 nr. 8 | Hvordan øverste leder skal engasjere seg/delta. |  |
| § 7 | Hvordan og når den årlige evalueringen av medbestemmelsen skal foregå. |  |
| § 13 nr. 2 | Hvem som representerer arbeidsgiver, i ulike sakstyper. |  |
| § 14 | Hvilke organisasjoner eller hovedsammenslutninger som utgjør arbeidstakerpart på virksomhetsnivå og driftsenhetsnivå. |  |
| § 17 | Faste informasjonssaker kan for eksempel beskrives i et årshjul, eventuelt eksempler på sakstyper i virksomheten som faller inn under § 17. |  |
| §§ 18  | Hva som er faste drøftingssaker (for eksempel etter årshjulet), eventuelt eksempler på saker i virksomheten som faller inn under bestemmelsen. Her kan også tas inn henvisning til faste drøftingssaker etter statsansatteloven §§ 9 (2), 12 (1) og HTA punkt 5.7 nr. 5. |  |
| § 25 | Konkretisere hvilke saker etter § 7-2 (2) i arbeidsmiljøloven som skal behandles etter hovedavtalens regler i virksomheten.  |  |
| Kap. 5 | Overordnede rutiner og frister for partssamarbeidet. |  |
| § 30 | Rutiner for partssamarbeid i tilknytning til utlysning av stillinger. |  |
| § 31 nr. 2 | Rutiner for arbeidsgivers plikt til å redegjøre for og opplyse om likestillingstiltak i virksomheten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a og 26 b. |  |
| § 32 | Beskrive hvordan partssamarbeidet i arbeidet med kompetanseutvikling skal ivaretas |  |

## Tre spørsmål om tilpasningsavtalen

### Hva kan tilpasningsavtalen brukes til?

Trenger du å reflektere over hvordan partssamarbeidet drives hos deg?

Partene i virksomheten kan velge å ha andre samarbeidsformer enn det som følger av hovedavtalen, og dette skal da beskrives i tilpasningsavtalen. Å se på samarbeidsformen i egen virksomhet, kan være et viktig bidrag i tillitsreformen. Dette vil være en naturlig del av arbeidet med å inngå ny tilpasningsavtale.

Andre samarbeidsformer kan for eksempel være alternativer til tradisjonelle møter, digitale plattformer og liknende. Som arbeidsgiver må du ivareta medbestemmelse i forhold til hva som er tillatt i henhold til hovedavtalens bestemmelser om informasjon, drøfting og forhandling.

Noen forhold er det obligatorisk å nedfelle i tilpasningsavtalen. Hvilke disse er følger av hovedavtalen § 9 pkt. 2 a-h.

Utenom de obligatoriske forholdene, kan partene i virksomheten for eksempel også avtale hvor mange samarbeidsmøter de skal ha i året og hvor mange evalueringsmøter de skal ha. Det er ganske vide muligheter for hva som kan avtales, men tilpasningene må holde seg innenfor de rammer som følger av hovedavtalen.

### Hvordan skal selve tilpasningsavtalen se ut?

Det er ikke noe krav til formatet på tilpasningsavtalen og som virksomhet står dere ganske fritt til å bestemme dette selv. Noen foretrekker å lage et helt nytt dokument, mens andre tar utgangspunkt i selve hovedavtalen og tilføyer en kommentar til den bestemmelsen som de ønsker å tilpasse.

### Hva om vi er uenige om tilpasningsavtalen i virksomheten?

Det kan oppstå uenighet om tilpasningsavtalen i forbindelse med inngåelsen av tilpasningsavtalen, hva avtalen skal inneholde, og hvordan bestemmelsene skal forstås. Dette kalles henholdsvis interessetvist og rettstvist. Hvordan slike uenigheter skal løses følger av hovedavtalen § 10 og § 11.