

TILPASNINGSAVTALE OM MEDBESTEMMELSE TIL HOVEDAVTALEN I STATEN FOR UNIVERSITETET I AGDER

Denne tilpasningsavtalen om medbestemmelse til Hovedavtalen (HA) er inngått mellom UiA som arbeidsgiverpart og LO Stat, Akademikerne, Forskerforbundet, og YS Stat ved UiA som arbeidstakerpart. Tilpasningsavtalen gjelder fra 1.februar 2024 til 31. desember 2025. Dersom partene er enige om det, kan den inngåtte tilpasningsavtalen revideres i perioden. Eventuelle strukturelle organisasjonsendringer ved UiA i løpet av avtaleperioden, vil kunne føre til reforhandling av tilpasningsavtalen. Ved ny HA reforhandles det om en ny tilpasningsavtale.

Intensjonen

Intensjonen med HA er å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene og er i tillegg til annen lovgivning grunnlag for arbeidstakernes rett til medbestemmelse. HA gir arbeidstakerne rett til reell innflytelse, gjennom tillitsvalgte, på organisering og utvikling av arbeidsmetoder. HA er et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø, og skal gi den enkelte muligheter for faglig og personlig utvikling.

Denne tilpasningsavtalen må forstås og praktiseres i lys av HAs intensjoner og formål, jf. HA §1. Partene ved UiA er derfor enige om at tillitsvalgte skal delta i utrednings- og beslutningsprosesser så tidlig som mulig, uten ugrunnet opphold, som likeverdig parter, jf. HA §1. Avtalen skal praktiseres slik at den fremmer samskaping og resultatoppnåelse samt et godt forhold til studentene og andre målgrupper for universitetets virksomhet. Forutsetningen for at Hovedavtalens mål skal bli realisert, er at tillitsvalgte og ledere møtes som likeverdige parter med vilje til å finne løsninger som er til det beste for Universitetet i Agder, og at partene har nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger.

Det skal årlig gjennomføres et samhandlingsseminar med deltakelse fra begge parter og fra alle nivåer. Hensikten med seminaret er å føre diskusjon om samarbeidsform, medvirkning og medbestemmelse ved UiA med fokus på erfaringsutveksling og forbedringer. Seminaret forberedes i samarbeid mellom arbeidsgiverpart og tillitsvalgte. Partene skal sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte på alle nivå, med sikte på felles forståelse av avtaleverkets intensjoner.

Denne tilpasningsavtalen konkretiserer hvordan Hovedavtalens del 1 Medbestemmelse skal praktiseres ved UiA, jf. §9 nr 1. Avtalen inneholder definisjoner over hva som regnes som virksomhet og driftsenhet med nivåer over hvor medbestemmelse skal utøves.

- avtalte former for medbestemmelse
- medbestemmelse ved omstilling
- arbeidsinndelingen mellom fora for medbestemmelse og arbeidsmiljøutvalget
- tillitsvalgtes adgang til kontorteknisk utstyr
- telling av organisasjonenes medlemmer
- utøvelse av vervet som tillitsvalgt og tjenestefri
- hvordan samarbeidet om likestilling, inkludering og mangfold skal ivaretas, samt adgangen til positiv særbehandling
- saksbehandlingsrutiner og -frister

Definisjoner

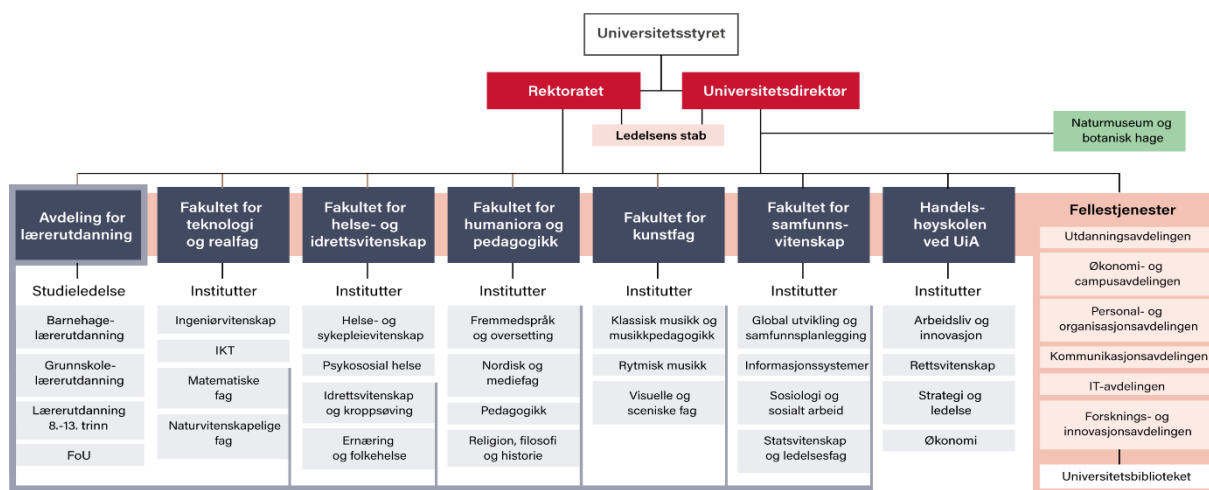
Med virksomhet menes UiA som institusjon.

Med driftsenhet(er) menes hver av de 6 fakultetene, samt avdeling for lærerutdanning og de fellesadministrative avdelingene. Virksomheten Universitetet i Agder er delt inn i følgende driftsenheter; Fakultet for helse- og idrettsvitenskap, Fakultet for humaniora og pedagogikk, Fakultet for kunstfag, Fakultet for teknologi og realfag, Fakultet for samfunnsvitenskap, Handelshøyskolen, Avdeling for lærerutdanning og de administrative avdelingene.

Medbestemmelse ved UiA skal utøves gjennom informasjon, drøftinger og forhandlinger (IDF).

Forhandlinger gjennomføres på virksomhetsnivå. Saker som angår flere driftsenheter, skal behandles på virksomhetsnivå. Partene ved de ulike nivåene forutsettes å ha nødvendige fullmakter.

Ledermøter eller lignende møter der ansattrepresentert ikke er tilstede skal det ikke tas beslutninger i saker som har betydning for ansattes arbeidsforhold (jf. HA §§ 17,18 og 19).



Organisasjonskartet har to nivåer når det gjelder informasjon, drøftinger og forhandlinger:

Virksomhetsnivå og driftsenhetsnivå. Selv om institutter inngår i UiAs organisasjonskart, er de ikke nivået for beslutninger og dermed lokal medbestemmelse etter HA.

Nivåer av medbestemmelse (informasjon, drøfting og forhandlingsmøter -IDF-møter)

Nivå	Parter
Virksomhetsnivå	Universitetsdirektøren er arbeidsgiverpart.
IDF (informasjon, drøfting og forhandlinger)	Personal- og organisasjonsdirektør har ansvar for sekretariatsfunksjonen for IDF-møtene. Sentrale tillitsvalgte kan møte med maksimalt tre representanter per hovedsammenslutning. Hovedverneombudet har rett til å delta på IDF møtene og har tale og forslagsrett i saker som kan ha betydning for arbeidsmiljøet.

	Partsrettigheter etter §§13 og 14. Dersom styret delegerer sak(er) til rektor/universitetsdirektør, er ikke sakene unntatt informasjon -og drøftingsplikt. Beslutninger tatt på virksomhetsnivå skal bringes til driftsnivå for implementering. Partsrettigheter etter §§13 og 14.
Fakultet/driftsnivå ID (informasjon og drøftinger)	Dekan er arbeidsgiverpart. Fakultetsdirektøren har ansvar for sekretariatsfunksjon for ID møtene. Dersom styret delegerer sak(er) til styreleder eller dekan, er ikke sakene unntatt informasjon og -drøftingsplikt. Verneombud har rett til å delta på ID møte og har tale og forslagsrett i saker som kan ha betydning for arbeidsmiljøet. Partsrettigheter etter §§13 og 14.
Fellesadministrative Avdelinger/driftsnivå ID (informasjon og drøftinger)	Personal- og organisasjonsdirektøren er arbeidsgiverpart på vegne av universitetsdirektøren. Personalerådgiver for de fellesadministrative avdelingene har ansvar for sekretariatfunksjonen for ID møtene. Verneombud har rett til å delta på ID møte og har tale og forslagsrett i saker som kan ha betydning for arbeidsmiljøet. Partsrettigheter etter §§13 og 14.
Avdeling for lærerutdanningen/driftsnivå ID (informasjon og drøftinger)	Dekan er arbeidsgiverpart. Avdelingsdirektør har ansvar for sekretariatsfunksjon for ID møtene. Dersom styret delegerer sak(er) til styreleder eller dekan, er ikke sakene unntatt informasjon og -drøftingsplikt. Verneombud har rett til å delta på ID møte og har tale og forslagsrett i saker som kan ha betydning for arbeidsmiljøet. Partsrettigheter etter §§13 og 14.

Avtalte former for medbestemmelse ved UiA

Arbeidsgiver er ansvarlig for å legge til rette for at tillitsvalgte får tid til å utøve vervet sitt i tilstrekkelig grad. Det skal sørges for at den enkelte tillitsvalgte, skal få tilstrekkelig tid og tilrettelegging for nødvendig oppdatering for å kunne inntre i den videre tjeneste og karriere på UiA.

Tillitsvalgte er også viktig fagpersoner som kan brukes inn i utviklingsprosesser, hvor de ikke opptre i rollen som tillitsvalgte.

Det gis inntil 6 ukers til faglig oppdatering/omskolering pr år, for tillitsvalgte som er 100 %

frikjøpt. For andre frikjøpsandeler beregnes tid til faglig oppdatering tilsvarende. Lønnsutvikling/særavtale for tillitsvalgte er regulert gjennom [UiAs lønnspolitikk](#).

Det er inngått en egen avtale om frikjøp av sentrale tillitsvalgte fra stillingens arbeidsoppgaver.

Informasjonen gitt til de tillitsvalgte skal være tilrettelagt, og det skal gå klart fram av innkallingen hvilke saker som skal behandles på møtene og hvilke former for medbestemmelse sakene skal ha i henhold til HA og denne tilpasningsavtalen. Det skal komme tydelig frem hva arbeidsgiver spesielt ønsker at de tillitsvalgte skal mene noe om i de enkelte saker.

Det skal avholdes informasjons- drøftings og forhandlingsmøte med hovedtillitsvalgte/ plasstillitsvalgte på hvert av nivåene i forkant av styremøtet. Forhandlingsmøte skal bare gjennomføres på virksomhetsnivå. Driftsenheter uten styremøter skal ha tilsvarende møter med samme hyppighet. De hovedtillitsvalgte/plasstillitsvalgte skal få tilsendt møteinnkalling med saksdokumenter, samt protokoller for styrene på samme tid og måte som styrenes medlemmer.

Det skal gjennomføres et årlig møte mellom tillitsvalgt/arbeidstakerparten og styrene. Dette gjelder Universitetsstyret og fakultetsstyrene/Styret for lærerutdanningene. På de fellesadministrative avdelingene skal universitetsdirektør møte.

Former for medbestemmelse	Type saker	Utdypning
HA § 17	a. virksomhetens regnskap og økonomi b. vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de ansatte c. hvem som ansettes og hvem som slutter og alle saker som skal drøftes og forhandles	Partene understreker betydning av gjensidig informasjon som grunnlag for et godt samarbeid. Informasjonssaker er i vid forstand opplysninger om forhold og beslutninger som angår arbeidstakerne og som er av betydning for virksomheten. Det skal gis informasjon om alle saker som kommer inn under HA og HTAs virkeområde. Informasjon kan gis i møter, elektronisk eller skriftlig. Faste punkter på innkalling: • Referat fra AMU (utvalgsmodule) • Informasjon om planlagte byggeprosjekter • Referat fra ledermøter • Nytilsetninger og fratredelser (id møter) Det skal utarbeides et årshjul for møtedato og faste saker.
		Kontaktmøtene skal benyttes for uformell og tidlig informasjonsutveksling. Det skal ikke føres referat fra disse møtene. Kontaktmøtene skal gjennomføres normalt ni dager før styremøte. Dette er gjeldene på alle nivåer i organisasjonen, dvs på virksomhetsnivå og driftsnivå

HA § 18 Drøftinger	1. a. budsjettforslag b. omgjøring av en ikke besatt stilling c. byggeprosjekter d. virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres, herunder hensynet til miljø og klima 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 f. opplæring, jf. kap. 7 g. oppsetting av arbeidsplan (tjenesteliste, vaktplan, turnuslister og lignende) 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 i. omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter. 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.	Drøftinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte foregår på det nivå beslutningsmyndigheten er lagt. f. Arbeidsgiver har ansvar for at den enkelte ansatte tilbys systematisk og tilpasset opplæring. Dette innebærer også at leder har ansvar for å legge til rette for faglig utvikling i tråd med den ansattes stilling og forutsetninger samt arbeidsgivers behov. Den enkelte medarbeider skal følges opp systematisk gjennom Medarbeiderutviklingssamtaler (MUS). Arbeidsoppgaver som kan kvalifisere for avansement (eks. å fungere i lederstilling) fordeles slik at kvinner og menn gis samme mulighet. Dette gjelder også for opplæring, videreutvikling og etterutdanning. Ledelsen skal holde en løpende dialog med organisasjonene om hovedsatsingene innen opplæring, og sørge for at medbestemmelse ivaretas knyttet til vurdering og planer for lederopplæring og den ordinære opplæringsvirksomheten. Eksempler (ikke uttømmende) på endringer som ikke vil være en organisasjonsendring: - Omdisponering av personalet innen samme enhet, eller fra en enhet til en annen. - Overføring av arbeidsoppgaver fra en enhet til en annen. - Fordeling av arbeidet mellom arbeidstakere (jf. statsansatteloven § 16). - Flere eller færre ansatte eller hvordan ulike enheter skal bemannes. - Opprettelse og inndragning av stillinger. - Omgjøring av ledige stillinger. - Endringer i den enkeltes arbeidsavtale - Bemanningssammensetning.
HA § 19 Forhandlinger	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	Partene er enige om at det skal føres forhandlinger og føres protokoll. Universitetsstyret har det avgjørende ord når det gjelder interne organisasjonsendringer. Forhandlingsretten er begrenset til selve omorganiseringen. Den enkelte ansattes arbeidsforhold er ikke gjenstand for forhandling, heller ikke i hvilken grad den enkelte arbeidstaker flyttes eller

	utstyr b. opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning), med mindre fordelingen av nye stillinger som allerede er avgjort gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjettdisponeringsmyndigheten c. velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler som er satt av i henhold til retningslinjer fra Departementet d. personalreglement 42, jf. statsansatteloven § 2 e. disponering av arealer til arbeidslokaler, stillerom, hvilerom, spiserom, også i nye, leide eller ombygde lokaler 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 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 overordnet departement.	blir enig med sin arbeidsgiver om endringer i arbeidsavtalen.
--	--	--

Partene er enige om at tillitsvalgte skal få forespørsel om å delta i prosjektgrupper, arbeidsgrupper, styringsgrupper, utvalg, komiteer ol. for å sikre medbestemmelse i saker som kan ha vesentlig betydning for de ansattes arbeidssituasjon, jf HA §6. Slik deltakelse binder ikke organisasjonene i forhold til endelig standpunkt i saker. Organisasjonene skal være representert med den de selv utpeker.

Universitetet bruker tjenesteutviklingsprosesser for å oppnå gode og effektive tjenester, og for å imøtekomme intensjonene i tillitsreformen. Tilvalget skal ha oversikt over planlagt og igangsatte prosesser.

Medbestemmelse ved omstilling

Omstillingsarbeid krever ledere og tillitsvalgte som er involvert i prosessen og 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. Under endringsprosesser skal UiA legge vekt på de ansattes behov for trygge ansettelsesforhold. Oppsigelse som følge av omstilling skal så langt det er mulig unngås. Dersom flere nivåer/enheter må gjennom en omstilling kan en av partene ved UiA kreve at det inngås en omstillingsavtale, jf. HA §5. Partene ved UiA har inngått omstillingsavtale for virksomheten.

Arbeidsinndelingen mellom fora for medbestemmelse og arbeidsmiljøutvalget

Partene skal orienteres om arbeidsmiljøutvalgenes saker ved å få tilsendt møteinnkalling med sakspapirer og møtereferater. Arbeidsgiver skal sørge for at aktuelle saker fra IDF blir orientert om i AMU. Saker som er gjenstand for drøftinger eller forhandlinger etter denne tilpasningsavtalen er arbeidsmiljøloven §7-2 (2) d. andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, slik som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak, og §7-2 (2) f. helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger. Det resterende av §7-2 (2) behandles i arbeidsmiljøutvalget.

Hovedverneombud skal gis anledning til å møte i IDF-møter og kontaktmøter sammen med tillitsvalgte på virksomhetsnivå. Verneombud ved fakultetene og fellesadministrative avdelinger skal gis anledning til å møte i ID-møter sammen med tillitsvalgte på tilsvarende enheter med inntil to representanter. Hovedverneombud/verneombud er i disse møtene observatører med tale- og forslagsrett.

Medbestemmelse skal utøves gjennom følgende partssammensatte utvalg på UiA:

- Arbeidsmiljøutvalg (AMU)
- Velferdsutvalg

Saker som hører inn under et av disse utvalgene, tas vanligvis ikke opp til ordinære drøftinger. Innkalling til og referat fra møtene i disse utvalgene sendes de hovedtillitsvalgte.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Arbeidsmiljøutvalget ved Universitetet i Agder har 6 medlemmer, 3 arbeidsgiverrepresentanter oppnevnt av styret, og 3 arbeidstakerrepresentanter oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene. Utvalgets funksjonstid er to år fra 1.januar i partallsår.

Velferdsutvalget

Universitetet i Agder skal ha et velferdsutvalg. Utvalget skal ha medlemmer fra begge campusene. Velferdsutvalget har 6 medlemmer, som oppnevnes i fellesskap mellom personal- og organisasjonsavdelingen og tjenestemannsorganisasjonene. Utvalget skal være bredt sammensatt når det gjelder alder og kjønn. Utvalget velger selv leder, fortrinnsvis blant arbeidstakerrepresentantene. Utvalgets funksjonstid er to år fra 1. januar i partallsår.

Velferdsutvalget skal utarbeide halvårige program, if [personalpolitikken](#).

Tillitsvalgtes adgang til kontorteknisk utstyr

Tillitsvalgte ved UiA kan benytte universitetets servicetjenester i den grad dette er mulig ut fra kapasitetshensyn. Tillitsvalgte gis adgang til å benytte UiA sitt kontortekniske utstyr og via UiAs epost-tjenere, for utsending av innkallinger med saksfremlegg, referater og protokoller fra IDF-møter og øvrige medlemsinformasjon.

Telling av organisasjonenes medlemmer

Som arbeidstaker regnes de ansatte som har et tilsetningsforhold til universitetet, fast eller midlertidig, samt de ansatte som har permisjon med lønn og de som har permisjon uten lønn, og som ikke har tilsetningsforhold hos en annen arbeidsgiver.

Organisasjonene skal innen 5.11 ha levert oversikt over antall medlemmer i de enkelte driftsenheter pr 1.11. Med antall medlemmer regnes ansatte med stilling over 37.5 %. Personal- og organisasjonsavdelingen utarbeider oversikt innen 20.11 over hvilke organisasjoner som har partsrettigheter på virksomhets- og driftsenhetsnivå neste kalender år. Innkalling til drøftingsmøter skjer i henhold til denne oversikten. Organisasjonene skal innen 5.11. gi skriftlig melding til Personal- og organisasjonsavdelingen om hvem som er tillitsvalgt på virksomhets- og enhetsnivå. Dette gjøres pr 1.11. hvert år og ved endringer.

Personal- og organisasjonsavdelingen sender oppdaterte oversikter over tillitsvalgte til organisasjonene og arbeidsgiverrepresentantene på virksomhetsnivå og driftsnivå innen 20.11. hvert år. Organisasjonene må ha oppnevnt tillitsvalgte for å bli innkalt til drøftingsmøter. Alle tillitsvalgte må være ansatt ved Universitetet i Agder i minimum 14 timers uke.

Utøvelse av vervet som tillitsvalgt og tjenestefri

Tillitsvalgte

Det skal både på virksomhetsnivå og driftsenhetsnivå legges best mulig til rette for at de tillitsvalgte kan skjøtte sitt verv. Det skal fordeles ressurser til de hovedtillitsvalgte i forbindelse med budsjettbehandlingen. Ressursene fordeles til de organisasjoner som i henhold til HA §14, er arbeidstakerpart ved universitetet og øvrige plasstillitsvalgte uten partsrettigheter. Fordelingen av ressursen avgjøres i november for neste kalenderår, og utgangspunktet for fordelingen er medlemstall pr.1.11.

En av organisasjonene skal ivareta en koordinerende funksjon mellom organisasjonene, og det skal tas hensyn til dette ved fordeling av ressursen.

Tillitsvalgte på driftsenhetsnivå (plasstillitsvalgte) har krav på fri til å delta på møter som er nødvendige for å ivareta vervet som tillitsvalgt. Jf. §38 tildeles tillitsvalgte frikjøpsressurser på hovedsammenslutningsnivå. Ressursene skal være forutsigbare og rause nok til at hovedtillitsvalgte skal kunne utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og ivareta sine medlemmer.

Arbeidsgiver skal gi de tillitsvalgte i undervisning -og forskerstillinger plass på arbeidsplanen lik den ressursen som de er tildelt av hovedsammenslutningen og på enhetsnivå. For tillitsvalgte i undervisnings- og forskerstillinger skal ressursen etter nærmere avtale, fortrinnsvis gi reduksjon i undervisningsoppgaver. Tillitsvalgte skal meddele arbeidsgiver om at det i arbeidsplanleggingen skal synligjøres en ressurs til tillitsvalgtarbeid i arbeidsplanen.

Det er Personal -og organisasjonsavdelingen som belastes utgiftene gitt til hovedsammenslutningene til fordeling til de hovedtillitsvalgte. Frikjøp til plasstillitsvalgt dekkes av den enkelte enhet. Faktorer som legges til grunn for ressurstildeling til hovedsammenslutningene:

1. Alle Hovedsammenslutninger har en grunnressurs
2. Alle fagforeningene generer ressurser til Hovedsammenslutningsnivå basert på medlemstall (ansatt over 37,5 % stilling)
3. Koordineringstillegg – avhengig av antall forbund i hovedsammenslutningen
4. Største fagforening og som koordineringsansvar tilkjennes ekstra ressurs

Tjenestefri

Med "tvingende grunn" til å nekte tjenestefri for tillitsvalgte etter Hovedavtalen § 38 pkt.1 bør bare forstås ekstraordinære forhold som uventet, eller kortvarig, sesongpreget stort arbeidspress. Vedvarende stort arbeidspress pga. misforhold mellom arbeidsmengde og tilførte ressurser skal ikke regnes som "tvingende grunn". Ved uttak av arbeidstakere til organisasjonsfaglige kurs skal organisasjonene påse at dette skjer slik at enhetens oppgaver ivaretas på en rimelig måte.

Samarbeidet om likestilling, inkludering og mangfold

Universitetet vil at likestilling og mangfold skal prege organisasjonens struktur, ledelse, strategi og kultur. Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold skal bidra til at universitetet over tid oppnår og beholder kjønnsmessig balanse på ledelsesnivå, og for de ulike fagfelt og stillingskategorier. Mål og tiltak beskrives i den handlingsplan som er vedtatt av UiA styret:

Partene er enige om å fremme likestilling mellom kjønnene ved å følge likestillings- og diskrimineringsloven og Hovedavtalen i staten §31 pkt. 1, samt Universitetets gjeldende handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Partene er enige i at de tillitsvalgtes involvering i implementering og oppfølging av enkelt-tiltak i handlingsplanen skal føres i handlingsplanen, der hvor dette er aktuelt.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Universitetet skal ha eget Likestillings- og inkluderingsutvalg (LiU). Utvalget har spesielt ansvar som initiativtakende og rådgivende organ med saksoppgaver innenfor de rammer som Hovedavtalen, personalpolitikken, handlingsplan for likestilling og inkludering og denne tilpasningsavtalen setter.

Det skal oppnevnes ett fullverdig medlem i LiU fra de tillitsvalgte i tillegg til de medlemmer som UiA Styret vedtar. LiU skriver årsrapport som forelegges styret og som danner grunnlag for UiA's videre rapportering til KD og evt. andre organer.

Universitetets arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten er forankret i LiU. Det tillitsvalgte medlem i LiU skal årlig delta i utarbeidelsen av rapportering ift. aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det skal fristilles tid til dette arbeidet fra annen aktivitet for det tillitsvalgte medlemmet. Rapporten skal godkjennes av LiU og løftes som sak fra universitetsdirektøren til UiA styret. Det tillitsvalgte medlem i LiU sin oppfølging av aktivitetsplikten utover rapporteringen, skjer på lik linje som andre medlemmer i LiU.

Det skal årlig gis en oppsummerende fremstilling til drøfting med de tillitsvalgte etter at redegjørelsen er vedtatt av UiA styret, hvor fokus skal være på de arbeidsrelaterte tema som er kartlagt i redegjørelsen og hva som er planlagt av påfølgende aktiviteter. Det skal presenteres og drøftes iht. hovedavtalens § 33 Tilretteleggingstiltak.

Dersom LiU tar initiativ til eller anbefaler saker og/eller planer som kan få betydning for arbeidsmiljøet, skal dette behandles i henhold til hoved -og tilpasningsavtalen.

Saksbehandlingsrutiner og -frister

Innkallinger

Saksdokumentene i drøftings- og forhandlingssaker skal være partene i hende senest fem virkedager før møtet, med mindre partene blir enige om noe annet jf. HA § 17, nr. 2. Dersom saksdokumentene kommer etter fristen, kan partene likevel avtale å behandle saken(e), men da kun som informasjonssak(er). Saken(e) drøftes deretter senere.

Referater

Arbeidsgiver er ansvarlig for at det utarbeides referat fra IDF-møter. Referatet skal være kortfattet, men slik at partenes synspunkter kommer frem. Det skal også komme frem hvilke beslutninger som har blitt truffet, jf. HA §21. Arbeidsgiver tar den endelige beslutningen i drøftingssaker. 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 er gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter, også før det er nedfelt i referat, jf. HA §22 nr. 1. Referatet fra IDF-møtene sendes partene til gjennomsyn innen 3 dager etter IDF- møte/ID-møtet. Referat fra drøftinger skal betegnes som «drøftingssaker» i referatet. Referater godkjennes normalt i påfølgende møte og publiseres i etterkant av dette. Partene kan i enkeltsaker bli enige om andre frister. Referater fra IDF/ID-møter i forkant av universitetsstyret/Fakultetsstyret/LU styret skal sendes ut til styret minst 2 dager før styremøtet.

Protokoll fra forhandlinger

Arbeidsgiver er ansvarlig for at det føres protokoll fra forhandlingsmøter. I protokollen skal det tydeliggjøres at saken har vært forhandlet, for øvrig tas inn opplysninger slik det fremgår av HA § 23. Protokollen signeres i møtet hvis ikke annet avtales.

Utlysning av stillinger

De fire hovedtillitsvalgte skal få uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres, og før møte. Det vises til eventuelle delegasjonsfullmakt som er gitt fra styret til styreleder/dekan.

Ved tilsetting av leder på driftsnivå skal det vurderes i Universitetsstyret hvem som skal være med på intervjuene som ansattrepresentant(er), hvor mange og på hvilket nivå.

Twisteløsning i forhandlingssak

Om det ikke skulle oppnås enighet i en forhandlingssak, skal saken mekles etter HA § 24 nr. 2. Hvis partene etter mekling ikke kommer til enighet er partene ved UiA enige om at saken skal avgjøres av en partssammensatt nemd med nøytral leder, oppnevnt etter reglene i HA § 10.