

Tilpasningsavtale til Hovedavtalene for Bane NOR SF

1. Inngåelse og utløpstid

Denne tilpasningsavtalen regulerer forhold som ikke allerede er regulert i Hovedavtalene. Avtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalene § 29 sjette ledd, og trådte i kraft 1. juni 2017. Avtalen ble siste gang revidert 09.10.2020, med virkning fra 01.10.2020.

Avtalen har samme utløpstid som Hovedavtalene i Spekter-området.

Krav om justeringer av tilpasningsavtalen i avtaleperioden skal være tatt opp til forhandling innen tre måneder etter at krav er satt fram.

2. Formål

Partene er enige om at et organisert arbeidsliv er avgjørende for et velfungerende partssamarbeid og reell medbestemmelse.

Tilpasningsavtalen i Bane NOR SF har som formål å etablere ordninger som legger til rette for reell medbestemmelse for tillitsvalgte på alle nivåer i Bane NOR SF, og sikre gode samarbeidsordninger mellom partene.

Partene er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer.

Det vises for øvrig til Hovedavtalens del 2, kapittel 7, Informasjon, samarbeid og medbestemmelse.

3. Samarbeidsutvalg

3.1 Sentralt samarbeidsutvalg

Det skal være ett sentralt samarbeidsutvalg (SSU) for Bane NOR. I SSU informeres det om overordnede saker og problemstillinger som er relevante for hele virksomheten. Det kan også gjennomføres drøftelser i saker nevnt i Hovedavtalens § 30, §31 og §32.

3.2 Lokale samarbeidsutvalg

Det skal være ett lokalt samarbeidsutvalg (SU) for hver av divisjonene, og ett felles SU for konsernstabene. I SU informeres det om divisjonens / konsernstabens overordnede saker og problemstillinger og det kan gjennomføres drøftelser i saker som omfatter en divisjon / konsernstab.

Det skal i tillegg til SU være kontaktforum / samhandlingsmøte i de operative enhetene. Hensikten med forumet er å etablere en møteplass hvor en jevnlig og gjensidig kan kommunisere om samarbeidsspørsmål samt gjennomføre drøftelser i saker av lokal karakter.

Møtefrekvens skal være minimum en gang hvert kvartal og det skal innkalles til møter i henhold til punkt 5 nedenfor.

Representasjonen følger de samme prinsipper som SSU og SU.

SSU vurderer fortløpende om organiseringen av partssamarbeidet fungerer i henhold til intensjonen i hovedavtalene.

SU strukturen er ikke til hinder for at ledelsen og tillitsvalgte kan drøfte saker nevnt i Hovedavtalens § 30, § 31 og § 32 i egne drøftelsesmøter.

3.3 Representasjon i samarbeidsutvalgene

I det sentrale samarbeidsutvalget er arbeidsgiver representert ved konsernsjef eller den vedkommende gir fullmakt. I samarbeidsutvalget for konsernstabene er arbeidsgiver representert ved konserndirektør for HR eller den vedkommende gir fullmakt. I øvrige lokale samarbeidsutvalg er arbeidsgiver representert som hovedregel ved den aktuelle enhetens øverste leder eller den vedkommende gir fullmakt.

Arbeidstakerorganisasjonene er i det sentrale samarbeidsutvalg og i øvrige samarbeidsutvalg representert ved 1-2 representanter, basert på medlemstall, fra hver hovedsammenslutning. Organisasjonene kan etter avtale utvide antallet representanter under behandlingen av spesifikke saksområder.

For å sikre et godt samarbeid og opprettholde kontinuitet i arbeidet, skal både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i samarbeidsutvalgene representeres av faste medlemmer med tilhørende faste varamedlemmer. Medlemmene oppnevnes for to år av gangen.

Som hovedprinsipp skal ansatte i den aktuelle enheten oppnevnes som medlemmer og varamedlemmer i samarbeidsutvalgene.

4. Behandling av saker etter Hovedavtalene

Saker som skal informeres om eller drøftes etter Hovedavtalene, skal behandles i det samarbeidsutvalg eller samhandlingsforum på lavest nivå som favner alle berørte og antatt berørte arbeidstakere.

Dersom saken berører arbeidstakere i flere divisjoner eller arbeidstakere i både konsernstab og divisjon, eller avgrensningen av hvilke arbeidstakere som blir berørt er usikker, skal saken behandles i det sentrale samarbeidsutvalget.

Det kan avtales at konkrete saker kan drøftes i egne møter utenom samarbeidsutvalgene.

Partene i det samarbeidsutvalget der saken skal behandles, kan i en konkret sak eller for en konkret sakstype avtale at medbestemmelsen skal utøves innenfor et lavere lokalt nivå. Forutsetningen er at arbeidsgiversiden på det lavere nivået har fullmakt til å ta beslutning i den konkrete saken eller sakstypen.

Partene har ansvar for å informere hverandre om hvem som representerer dem på de ulike nivåene.

5. Møteplan, innkallinger og referater

Arbeidsgiversiden i hvert av samarbeidsutvalgene har ansvar for at det ved starten av hvert år settes opp en møteplan. Ved endring av møtetidspunkt skal møteinnkallelse til nytt møte sendes ut senest 14 dager før nytt møtetidspunkt. I tillegg kan det avholdes møter etter behov. Hver av partene kan be om slike møter. I slike tilfelle skal møtetidspunkt være fastsatt senest 14 dager etter at krav er fremsatt. Møter kan kalles inn på kortere varsel etter avtale med berørte parter. Ved møteinnkalling skal saksdokumentene oversendes, alternativt skal det opplyses hvor de kan finnes lagret elektronisk.

Arbeidsgiversiden skal varsle de tillitsvalgte i samarbeidsutvalget når et møte etter Hovedavtalene skal holdes. Saksdokumenter til drøftelsessaker sendes som hovedregel ut senest fem virkedager før møtet. Unntak fra dette avtales mellom partene.

Referat fra møter sendes partene snarest og senest fem virkedager etter at møtet er avholdt. Et referat anses godkjent når det er bekreftet med eventuelle korrigeringer, eventuelt når det ikke er innkommet innsigelser fem virkedager etter mottakelsen.

Det settes opp protokoll fra de drøftelsene der Hovedavtalene krever dette. Hvis slike drøftelser ender med uenighet, skal dette fremgå av protokollen.

6. Tillitsvalgte

Hovedregelen er at de tillitsvalgtes organisasjon skal gjenspeile bedriftens beslutningsnivåer og der gjennom bidra til at saker blir behandlet på riktig organisatorisk nivå.

De tillitsvalgte skal gis mulighet for å ivareta sine oppgaver. Det er et lederansvar å tilrettelegge arbeidsforholdene for de tillitsvalgte. Arbeid som tillitsvalgt skal likestilles med annet arbeid i bedriften.

De tillitsvalgte kan benytte arbeidsgivers kontortekniske utstyr, interne distribusjonskanaler og nettverk til utsending av informasjon som er nødvendig for medlemmene og som er knyttet til vervet som tillitsvalgt.

Bane NOR kan etter avtale stille kontorplass, telefon, arbeidsstasjon med tilgang til Bane NORs nettverk og kontorteknisk utstyr til disposisjon for de tillitsvalgte i Bane NOR for at de skal kunne utøve vervet som tillitsvalgt.

Medlemsmøter og styremøter kan avholdes i arbeidstiden for saker som partene er enige om at det er vesentlig for medlemmer og tillitsvalgte å behandle. Medlemsmøter i arbeidstiden må godkjennes av nærmeste leder med personalansvar. Konsernstab HR kan gi tilsvarende godkjenning dersom informasjonen skal gis til arbeidstakere i flere enheter.

Partene er enige om at arbeidet som tillitsvalgt er av positiv betydning både for bedriften og bedriftens ansatte. Tillitsvalgte skal likestilles med andre arbeidstakere ved vurderingen av lønnstillegg, utnevnelser, forfremmelser eller søknad til ny stilling i bedriften.

Ledelsen vil legge til rette for at de tillitsvalgte får anledning til å presentere sine respektive medlemsorganisasjoner for nyansatte i Bane NOR SF

Det vises for øvrig til Hovedavtalens kapittel 10, Ledelsens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

7. Medbestemmelse ved endringer i personalhåndboken

Endringer i arbeidstakernes rettigheter etter personalhåndboken skal drøftes etter Hovedavtalene § 30 og punkt 4 i denne tilpasningsavtalen.

8. Informasjon om arbeidsforhold i Bane NOR

Informasjon om nyansatte og ansatte som har sluttet i Bane NOR sendes ut til medlemmer og varamedlemmer av samarbeidsutvalgene hver måned.

09.10.2020

Lars Kåre Smith /sign/	Rune Dahlen /sign/	Morten Lønnes /sign/	Bård Johnsen /sign/	Kristin Audestad /sign/
Bane NOR	NJF / LO	SAN	Delta / YS	Unio

Vedlegg til avtalen

Partene er pr. 01.10.2020 enige om følgende representasjon i samarbeidsorganene:

	LO/NJF	SAN	YS/Delta	UNIO
Sentralt samarbeidsutvalg (SSU)	2	2	1	1
Kunde og Marked (SU)	1	1	1	
Drift og teknologi (SU)	2	2	1	
Eiendom (SU)	1	1	1	
Utbygging (SU)	1	2	1	
Konsernstab (SU)	2	1	1	