

## **Retningslinjer for Samarbeidsutvalget (SU) ved NHH<sup>1</sup>**

Norsk arbeidsliv er basert på godt samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. På NHH ivaretas dette samarbeidet blant annet gjennom Samarbeidsutvalget(SU), og de ansattes rett til medbestemmelse utøves blant annet her. Andre viktige arenaer for samarbeid og medbestemmelse er for eksempel arbeidsmiljøutvalget(AMU). Disse retningslinjene omhandler blant annet hvilke spørsmål som skal behandles i SU, hvem som skal delta i SU og hvilke fullmakter som er lagt til SU.

### **SUs lov- og avtalemessige forankring**

Både i lov og avtaleverket er det en rekke steder forutsatt at partene i arbeidslivet skal ha et godt og tydelig samarbeid.

- Grunnloven § 110 fastslår at medarbeidere skal ha medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass
- EU rett: Rådskonklusjon 2002/14/EF om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap er gjennomført i norsk rett gjennom kapitlet 8 i arbeidsmiljøloven.
- Arbeidsmiljøloven(aml)
  - Aml kap 8 Informasjon og drøfting
- Hovedavtalen i Staten(HA)
  - § 1 Formål og intensjoner. Arbeidstakerne og arbeidsgiver møter som likeverdige parter. Medbestemmelsesretten utøves best gjennom organisasjonenes tillitsvalgte.
  - § 3 Hovedregel om samarbeid
  - I kap 4 er det bestemmelser om ulike former for medbestemmelse: informasjon, drøftinger og forhandlinger
- Lokal særavtale/tilpasningsavtale
  - Etter den lokale tilpasningsavtalen om ansattes medbestemmelse skal det være et sentralt samarbeidsutvalg (SU) for hele NHH
- NHHs personalreglement

### **Typiske oppgaver for SU(ikke uttømmende)**

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte, jf aml §§ 8-1 og 8-2. I hovedavtalen er dette nærmere regulert i kap3. I hovedavtalens § 18, nr 2 er det presisert at så lenge en av partene

---

<sup>1</sup> Vedtatt i SU 04.04.14, revidert 23.01.18

krever det, skal saker som har betydning for de tilsattes arbeidssituasjon drøftes mellom partene.

I hovedavtalens § 19 fremgår det også hvilke saker som skal forhandles mellom partene.

Følgende tema skal tas opp i SU (listen er ikke uttømmende):

- Lønnsforhandlinger
- Lokal lønnspolitikk
- Budsjettprosessen
- Personalreglement
- Livsfasepolitikk
- Likestillingspolitikk
- Tidsregistreringsreglement
- Retningslinjer for sidegjøremål
- Omstillinger/endringer
- Drøfting av nye stillinger

Følgende skal arbeidsgiver informere om i SU

- Lønnsøkning innen 1 år etter ansettelse - 1 gang per år
- Bruk av bemanningstjenester - 1 gang per år
- Ansettelser - 1 gang per år
- Bruk av midlertidig ansatte - 1 gang per år
- Sykefraværstatistikk - 1 gang per år (også til AMU)
- Medarbeiderundersøkelser
- Arbeid med strategiplan

### **SUs kompetanse**

Arbeidsgiverparten er det administrative ledd som har ansvaret for behandlingen av saker etter Hovedavtalen eller tilpasningsavtalen.

Hvem som deltar på arbeidsgiversiden kan variere alt etter hvilken sak det dreier seg om, men når det skal forhandles om en sak, må vedkommende ha den nødvendige fullmakt til å forplikte arbeidsgiver.

De ansattes representasjon følger av tilpasningsavtalen.

### **SUs sammensetning**

- Arbeidsgiver
  - Rektor
  - HR-sjef
  - Prorektor for fagressurser
  - Jurist på HR-avdelingen

Rektor peker ut en av prorektorene som sin stedfortreder<sup>2</sup>.

- Fagforeningene utpeker sine representanter:

- Alle fagforeningene som er representert ved NHH, er representert i SU med 1 representant hver. Dersom en av fagforeningene organiserer flertallet av arbeidstakerne, kan denne organisasjonen være representert med 2 representanter.

Arbeidsgiver ivaretar sekretær oppgavene i utvalget.

**Praktiske bestemmelser:**

- SU har møter 1 gang i måneden – bortsett fra i juli og august
- Møtetidspunktene settes i begynnelsen av hvert semester.
- Innspill til saker fra fagforeningene må komme senest 2 uker før møtet
- Sakspapirene skal sendes ut til alle medlemmene senest 1 uke før møtet
- Protokollen skal foreligge senest 3 uker etter møtet. Protokollen skal legges ut på Paraplyen, samt i personalhåndboken. I tillegg skal protokollen sendes til alle lederne på NHH.
- SU skal sikre bred og god informasjonsflyt, for å fremme åpenhet og gi ansatte et best mulig grunnlag for å holde seg orientert om hva som skjer i SU
- Utvalgsleder er ansvarlig for å kommunisere beslutninger til relevante målgrupper
- Mindre justeringer, for eksempel retting av titler, organisasjonsbenevning og lov- og forskriftshenvisning, kan gjøres av HR- avdelingen. Prinsipielle endringer vedtas av SU.

---

<sup>2</sup> Per 23.01.18 er prorektor for utdanning rektors stedfortreder