

# **HOVEDTARIFFOPPGJØRET**

**Statens tariffområde**

**KRAV NR. 2**

**07.09.2020 - kl 14.00**

Det vises til Akademikernes krav 1, datert 1. september 2020, som opprettholdes.

I det følgende vil Akademikerne konkretisere tekstlige og materielle krav til Hovedtariffavtalen (HTA).

### Kapittel 1 - sentrale bestemmelser

Akademikerne krever avtaleperiode for Hovedtariffavtalen ***fra og med 16. september 2020 – og til og med 30. april 2022.***

Videre krever Akademikerne at omfangsbestemmelsen endres for å bringes i samsvar med forutsetningen i arbeidsmiljølovens § 14-6 sammenholdt med § 14-7, hvor utgangspunktet er at arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår løper uendret ved tjenestereiser eller annet arbeid i utlandet med en varighet på inntil én måned.

#### **1.1.2 Omfang**

1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt. ***Hovedtariffavtalen omfatter arbeidstakere på tjenestereise eller som utfører arbeid i utlandet på inntil én måned.***

### Lønns- og forhandlingssystemet

Det vises til beskrivelse av statens arbeidsgiverpolitikk i statens krav/tilbud 1 av 1. september 2020, hvor blant annet lokalt handlingsrom og fleksibilitet fremheves som sentrale elementer for å løse den enkelte virksomhets utfordringer og behov. Akademikerne konstaterer at statens utgangspunkt er i overensstemmelse med Akademikernes lønnspolitikk og partenes felles fremforhandlede forenkling og modernisering av lønns- og forhandlingssystemet.

Akademikerne ser behov for en videreutvikling av lønns- og forhandlingssystemet, for å øke og tydeliggjøre det lokale handlingsrommet ytterligere. I forlengelsen av det er det også behov for å stramme opp og presisere enkelte bestemmelser for å bidra til klargjøring av hvordan lønnsystemet skal forstås.

Det er viktig at tariffavtalen tilrettelegger for å kunne rekruttere, utvikle og beholde nødvendig arbeidskraft slik at virksomhetene kan oppfylle sine samfunnsoppdrag. Det er viktig å synliggjøre den kompetansen som finnes og som nyttiggjøres i forvaltningen, og det gjør at vi ser et økt behov for at tariffavtalen legger til rette for å synliggjøre de ansattes fagkompetanse. Presiseringen i HTA pkt 2.3 om bruk av arbeidstitler er et viktig verktøy i så måte. For å gi de lokale parter en større mulighet og fleksibilitet til å synliggjøre kompetanse, må også lønnsplanen forenkles ytterligere. Akademikerne krever derfor at alle stillingskoder skal gjøres gjennomgående.

Lokal lønnsdannelse er et viktig element i tariffavtalens lønns- og forhandlingssystem fordi de lokale virksomhetene selv kjenner de lokale utfordringer og behov. Akademikerne krever derfor at Norsk Akkreditering og Artsdatabanken gjøres til selvstendige forhandlingssteder.

Akademikernes konkrete krav til videreutvikling av lønns- og forhandlingssystemet i kapittel 2 samt kapittel 3 §§ 1- 6 og lønnsplanheftet fremkommer av vedlegg 1.

### Fellesbestemmelsene

Akademikerne velger i dette tariffoppgjøret å fremme noen justeringer i kompensasjonsbestemmelsen knyttet til arbeidstid. Akademikerne krever lik kompensasjon for reiser innenlands og utenlands. Det er ingen grunn til å vurdere tid medgått til reiser utenlands annerledes enn reiser innenlands. Belastningen er den samme og fritiden begrenses uavhengig av destinasjon.

Akademikerne har med dette ikke tatt stilling til endringer knyttet til andre aspekter ved arbeidstidsbestemmelsene, i lys av Høyesteretts avklaringer i den såkalte «Thue-dommen».

Akademikernes krav knyttet til reisetid samt øvrige krav til endring i fellesbestemmelsene, følger av vedlegg 2.

Akademikerne tar forbehold om nye og/eller endrede krav.

Vedlegg 1 til Akademikernes krav 2:

**Akademikernes krav til endringer i kapittel 2, samt kapittel 3 §§ 1- 6 – Lønns- og forhandlingsystemet og lønnsplanheftet** (endringer med fet,kursiv og/eller overstrykning)

## **2.1 Parter**

(tilføyelse i 4./siste avsnitt)

De forhandlingsberettigede organisasjonene skal som hovedregel være representert av tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Arbeidsgiver på forhandlingsstedet bør ha skriftlig melding om hvem som er organisasjonenes representanter. ***Tillitsvalgte har rett til fri med lønn etter Hovedavtalens bestemmelser i forbindelse med forhandlingene. Reiseutgifter for tillitsvalgte i forbindelse med forhandlinger, dekkes av arbeidsgiver i henhold til gjeldende bestemmelser i reiseavtalene i staten.***

## **2.3 Lokal lønnspolitikk**

(tilføyelse i 2. avsnitt)

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken inngår som en innarbeidet del. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, kompetanse og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas. ***Lønnspolitikken skal sikre alle et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling over tid, og må også ta inn i seg en plan for kompetanseutvikling av de ansatte i virksomheten.***

### **2.5.1 Årlige forhandlinger**

(ny første setning – tilføyelse)

***De lokale parter skal årlig drøfte om og hvordan lokale forhandlinger skal gjennomføres.***

### **2.5.3 Særlige grunnlag**

(justering i pkt 1 a og tilføyelse i pkt 2)

1. Partene på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, kan føre forhandlinger dersom det:

- a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn. ***Det skal tas hensyn til endringer som har skjedd gradvis over tid.***

**Merknad:**

~~Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 a) ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.~~

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstå tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats, **eller når virksomhetens behov tilsier det.**

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

### **2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1**

Før de årlige lokale forhandlingene etter punkt 2.5.1 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. **Det forberedende møtet avholdes så snart som mulig etter 1. mai.** I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, den samlede avsetning til forhandlingsstedet, herunder fordeling til ev. delegerte forhandlingssteder, hensynet til likestilling/likelønn mv.

I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Lokale forhandlinger forutsetter **at partene opptrer som likeverdige parter. Lokale forhandlinger forutsetter også** at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene må de lokale parter derfor avklare hvilke lønnsdata og statistikker som skal være grunnlag for forhandlingene. Statistikkene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.

Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Der forhandlingene er delegert, må disse partene gjennomføre et tilsvarende forberedende møte etter at de har mottatt referat fra det forberedende møte og protokoll som viser avsetning, fra forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.

***De lokale parter oppfordres til å bli enige om en prosess for lokale forhandlinger som passer virksomheten.***

***Dersom de lokale parter ikke blir enige, anbefaler KMD og hovedsammenslutningene følgende fremgangsmåte:***

~~KMD og hovedsammenslutningene er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, med mindre de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:~~

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform.
3. Hver av partene kan be om sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
5. **Kravene skal utveksles samtidig og** Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
6. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. pkt. 2.5.4.
7. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.
8. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.
9. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger

### **2.7.2 Statens lønnsutvalg *Twisteløsning***

(Endring og tilføyelse i første avsnitt)

***Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter 2.5.1 eller 2.5.3 nr 1 a) eller b), avgjøres tvisten av en lokal nemnd. Nemnda sammensettes med en nøytral leder og en representant fra hver av partene.***

***Begge parter skal sende inn sine prosesskriv til nemndsleder innen 14 dager.***

***Twisten skal være avgjort senest innen 2 måneder etter dato for signert bruddprotokoll i forhandlingene.***

~~Ved forhandlinger om endring av lønns plassering etter pkt. 2.5.1 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.5.3 nr. 1, kan hver av partene **Partene** på forhandlingsstedet **kan alternativt bli enige om å** angitt i vedlegg 2 bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.~~

## § 2 Definisjoner

(tilføyelse i pkt 2)

2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 7, 8, 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.

## § 3 Lønnsfastsettelse

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til pkt 2.3 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse, herunder muligheten til å bruke arbeidstitler. Årslønnen avtales individuelt ved ansettelse, **og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse/ stilling.**

Ved ansettelse avlønnes arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kroner ~~456 400~~ **xxx xxx** i årslønn, **uavhengig av stillingskode.**

## § 4 Lønnsstige

(tilføyelse i første ledd)

Stillingskodene viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsstige. **Arbeidstaker plasseres i lønnsstigen etter sin stillingsansiennitet. Ved bytte av stilling nullstilles ansienniteten.** Alternativt kan arbeidstaker direkteplasseres i henhold til reglene i pkt. 2.5.4 og 2.5.5 nr. 1.

## ~~§ 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten~~ Lønnsutvikling ved permisjon og annet langtidsfravær

**Arbeidstakere som er eller har vært i permisjon med eller uten lønn, eller som av andre årsaker har langtidsfravær, skal vurderes lønsmessig ved gjeninntreden.**

**For opprykk i lønnsstigen gjelder følgende for ansatte i permisjon eller annet langtidsfravær:**

Permisjon med hel eller delvis lønn, avbryter ikke stillingsansienniteten.

Ved gjeninntreden fra følgende permisjoner gis lønnsjustering tilsvarende opprykk etter stillingens lønnsstige under permisjon:

1. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.

2. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og lignende.
3. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
4. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for statstjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.

KMD kan bestemme at også annet fravær regnes med i stillingsansienniteten.

### **Lønnsplanheftet:**

Lønnsplanen må forenkles og alle stillingskoder må gjøres gjennomgående. Lønnsplanheftet må i tillegg justeres for å bringes i overensstemmelse med hvordan lønns – og forhandlingsystemet skal virke og forstås.

### **Forhandlingssteder**

Virksomhetene Norsk Akkreditering og Artsdatabanken gjøres til selvstendige forhandlingssteder.

Vedlegg 2 til Akademikernes krav 2

**Akademikernes krav på fellesbestemmelsene i kapittel 3 flg** (endringer i fet kursiv og/eller overstrykning)

**Kapittel 3 Fellesbestemmelsene**

**§ 8 Kompensasjon for reiser ~~innenlands~~**

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:

- a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.
- b) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
- c) Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
- d) Reisetid beregnes time for time (1:1).

2. Kompensasjon for reisetid:

- a) Opparbeidet reisetid gis som fri **med lønn** et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
- b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter for beregnet reisetid.

Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.

c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.

3. Bestemmelsen omfatter ~~ikke også~~ arbeidstaker i ledende stilling ~~eller~~ **og** i særlig uavhengig stilling, ~~eller med mindre disse har~~ som har særskilt kompensasjon for reisetid. **Slik kompensasjon skal avtales skriftlig med den enkelte arbeidstaker. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.**

4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

## § 12 Stedfortredertjeneste

(nytt pkt 5)

**5. Dersom en arbeidstaker oppnevnes/pålegges å gjøre tjeneste på vegne av en annen høyere myndighet/virksomhet i staten hvor avlønningen er høyere for samme oppgaveutførelse, tilkommer denne arbeidstakeren den høyere stillingens lønn.**

5. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5–6 arbeidsdager).

## § 13 Overtid

(tilføyelse i pkt 1)

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. **Behovet for overtidarbeid, identifiseres gjennom dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.** Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.

## § 23 Ytelser ved dødsfall – Gruppelivsordning

(endring i pkt 3)

3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør ~~innen ett år~~ etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

## Kapittel 5 Diverse

### 5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

Akademikerne krever at partene setter seg ned og innarbeider og omstrukturerer punkt 5.3 i henhold til konklusjonene som fremkommer i rapportene fra P5 og P6 – gruppene.

I tillegg krever Akademikerne at de avsatte midlene til kompetanseutviklingstiltak også må kunne bidra til kompetanseutvikling knyttet til «**Lokale miljørettede tiltak som vil kunne øke bærekraft for statlige virksomheter**».

### 5.6.1 Staten

*Arbeidstaker har rett til en årlig seniorsamtale fra og med det året vedkommende fyller 55 år. Samtalen skal kartlegge ønsker og behov for kompetanseutvikling og karrieremuligheter, og danner grunnlag for planlegging av videre arbeidssituasjon.*

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende:

- a) Åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.
- b) De lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år. Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. ***De lokale parter kan avtale karriere- og kompetansemessige tiltak som alternativer til tjenestefri med lønn.***

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver.

Retten etter denne bestemmelsen kan ikke overføres eller utbetales som lønn.