

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2012

Statens tariffområde



KRAV NR. 1

12. april 2012 – kl. 10.00

Innledning

Målet for statlige virksomheter er å levere befolkningen tjenester med best mulig kvalitet til riktig tid. For å klare dette må statlige virksomheter til enhver tid ha tilstrekkelig kompetanse i alle ledd i organisasjonen. Staten er ikke i stand til å levere befolkningen trygghet og velferd dersom ikke den arbeidskraften som trengs er på plass. Senkes kompetansekravene reduseres også kvaliteten på tilbudene. Få andre arbeidsgivere fordrer mer bruk av akademisk kompetanse enn staten. Et bredt spekter av ansatte med akademisk kompetanse i departementer, direktorater og alle andre statlige virksomheter er helt nødvendig for å opprettholde og utvikle velferdsstaten. Tilrettelegging for politiske vedtak i Storting og regjering vil ikke fungere uten akademikere. De oppgaver som akademikere utfører griper direkte og indirekte inn i folks hverdag. Jurister, samfunnsvitere, økonomer med flere innehar svært viktige og sentrale roller for innbyggernes rettsikkerhet. Dyktige akademikere i universitetssystemet er helt essensielt for utviklingen av Norge som kunnskapsnasjon. Veterinærer og annen akademisk arbeidskraft er helt avgjørende for matsikkerheten i landet. Leger i staten ivaretar folkehelsen.

Statens behov for den arbeidskraft Akademikerne representerer er stor og økende. Tall fra Statistikk- og beregningsutvalget i staten viser at arbeidstakere med høyere akademisk utdanning nå er den største gruppen. Av statens 146 128 ansatte var fordelingen slik pr. 1. oktober 2011:

Høyere akademisk utdanning	58392 (40 %)
3-årig utdanning mv	31436 (21,5 %)
Øvrige	56300 (38,5 %)

Knapt noen av de store oppgavene staten nå står foran lar seg løse uten akademisk kompetanse. Det staten tror man sparer på å holde lave lønninger for akademikere er en illusjon fordi det leder til langt større tap på andre områder der staten har et ansvar. Eksempelvis er den kompetanse Akademikernes medlemmer representerer helt vital for faglig og økonomisk trygghet i forbindelse med bestilling og innkjøp av tjenester og varer. Denne utviklingen gjør at staten ikke har "råd" til et lavtlønnsoppgjør, eller oppgjør som skriver ut samme medisin uavhengig hvor i staten man arbeider.

- Stor mangel på ingeniører i Norge har vært dokumentert gjennom flere medieoppslag. Det er ingen ting som peker i retning av at behovet vil avta, utfordringene innenfor vei, samferdsel og infrastruktur dokumenteres nesten daglig. Tvert imot er etterspørselen etter ingeniører sterkt økende, og NAV slo nylig fast at det manglet 16000 ingeniører og IKT-medarbeidere på landsbasis.
- Et annet eksempel hvor staten sliter med å beholde helt vital arbeidskraft er statsadvokatene. Situasjonen var så prekær at riksadvokaten gikk ut i Aftenposten 11. november og pekte på nødvendigheten av å få mye større økonomisk handlingsrom lokalt fremfor at pengene ble disponert av de sentrale parter. Av hensyn til rettsikkerheten er det nødvendig at staten bestreber seg på å redusere avgangen av erfarne statsadvokater til privat sektor.
- Også i universitetssektoren er det grunn til å være bekymret. Eksempelvis har utviklingen de siste ti år ført til at lønnsnivået for odontologene i staten nå også er lavere enn for tannleger i kommunal sektor. En rekrutteringssvikt av odontologer til universitetene vil fort få merkbare konsekvenser fordi det her er snakk om relativt få ansatte som besitter en kompetanse som ikke kan ivaretas av andre yrkesgrupper.

- NAV, tilsyn, departementer og direktorater er andre eksempler på områder som fordrer høy og sammensatt akademisk kompetanse for å kunne utføre de oppgaver de er satt til å ivareta overfor befolkningen og det politiske apparat.

Akademikerne mener at problemene må løses sammen med og overfor dem problemene gjelder. Arbeidstakergrupper som enten ikke opplever å ha tilsvarende problemer eller som ønsker å løse sine problemer på andre måter enn det staten og Akademikerne finner riktig må selvsagt få ta andre grep. Men de bør ikke samtidig ha noen plass ved løsningene av de utfordringene som staten og Akademikerne skal løse seg imellom.

Spørsmålet om likelønn har stått sentral i mange oppgjør. Selv om en partssammensatt arbeidsgruppe i staten i sin rapport fra 2010 slo fast at “Oppsummert finner vi at bruttolønns-gapet mellom kvinner og menn ikke kan sies å være et resultat av direkte lønnsdiskriminering for samme arbeid” ble de sterke føringene på sentrale justeringer og lokale forhandlinger flagget som likelønnsiltak i 2010 og 2011. Akademikerne framholdt i dette partsammensatte arbeidet at den største likelønnsutfordringen i Norge i dag er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor 2 av 3 akademiker-menn jobber i privat sektor og 2 av 3 akademiker-kvinner jobber i offentlig sektor. Lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor for arbeidstakere med høyere akademisk utdanning er på rundt kr 175 000.-, og stadig økende. Dette er en likelønnsutfordring! For staten spesielt, er det at menn og kvinner innehar ulike stillinger og at det er for få kvinner i ledelsen og i høyere fagstillinger som utgjør likelønnsutfordringen. Dette kan imidlertid kun løses lokalt, noe som igjen gjenspeiler det store behovet virksomhetene har for mer penger tilgjengelig lokalt.

De sentrale føringene som ble gjennomført i 2010 og 2011 hadde imidlertid lite med likelønn i likestillingslovens forstand å gjøre. Av de stillingskodene som kom inn under føringen i det sentrale justeringsoppgjøret var gjennomsnittslønnen for kvinner høyere enn for menn i om lag halvparten av stillingskodene. Siden det fortsatt er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten korrigert for alle objektive forhold som utdanning, stilling, alder osv. må innsatsen rettes mot årsakene til forskjellene. Staten har strukturelle utfordringer med å rekruttere flere kvinner til lederstillinger og faglige karrierestillinger. En generell prioritering av akademikere vil også gi positivt utslag i kvinne – mann relasjonen. Tall fra Statistikk- og beregningsutvalget viser at fra 2010 til 2011 endret antallet (heltidsansatte) kvinner og menn seg slik for utdanningsgruppene:

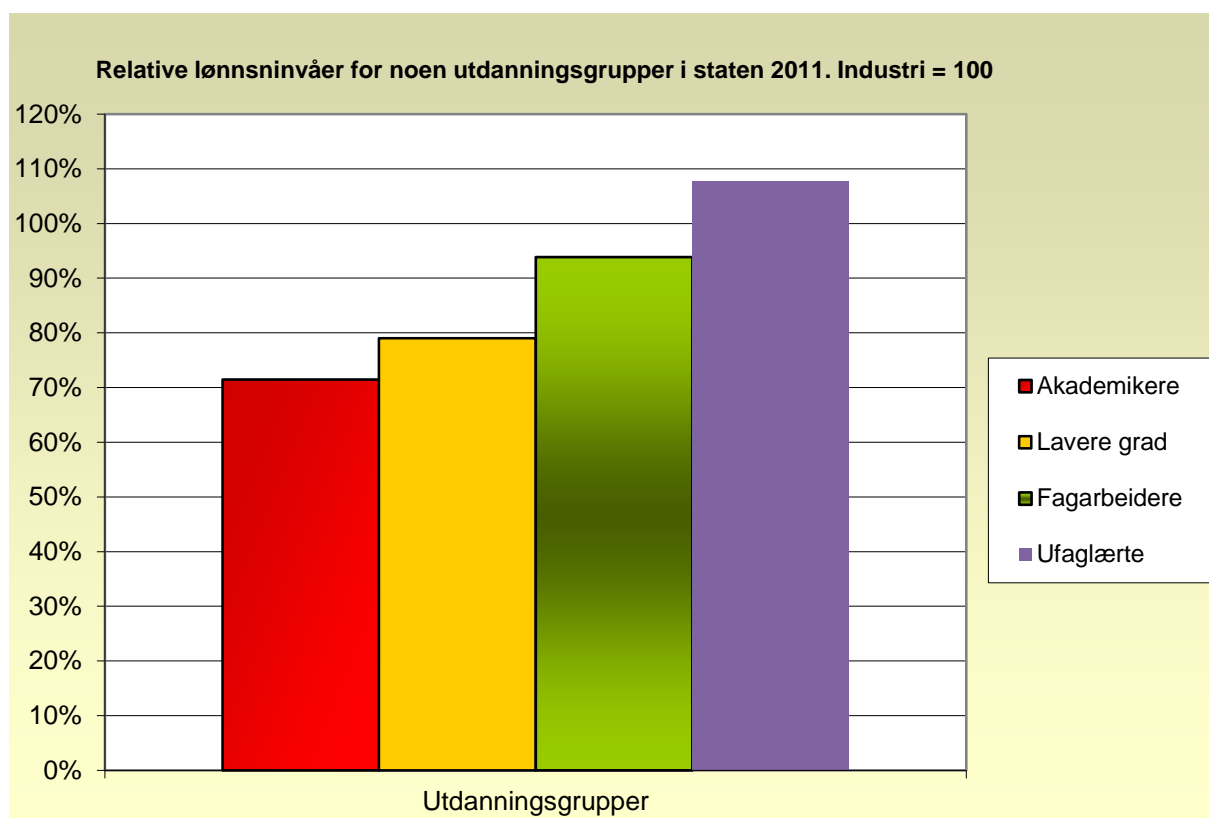
	Kvinner	Menn
Høyere akademisk utdanning	+ 714 (22209)	+ 211 (25890)
3-årig utdanning mv	+ 353 (13110)	+ 558 (13038)
Øvrige	- 784 (19049)	0 (28649)

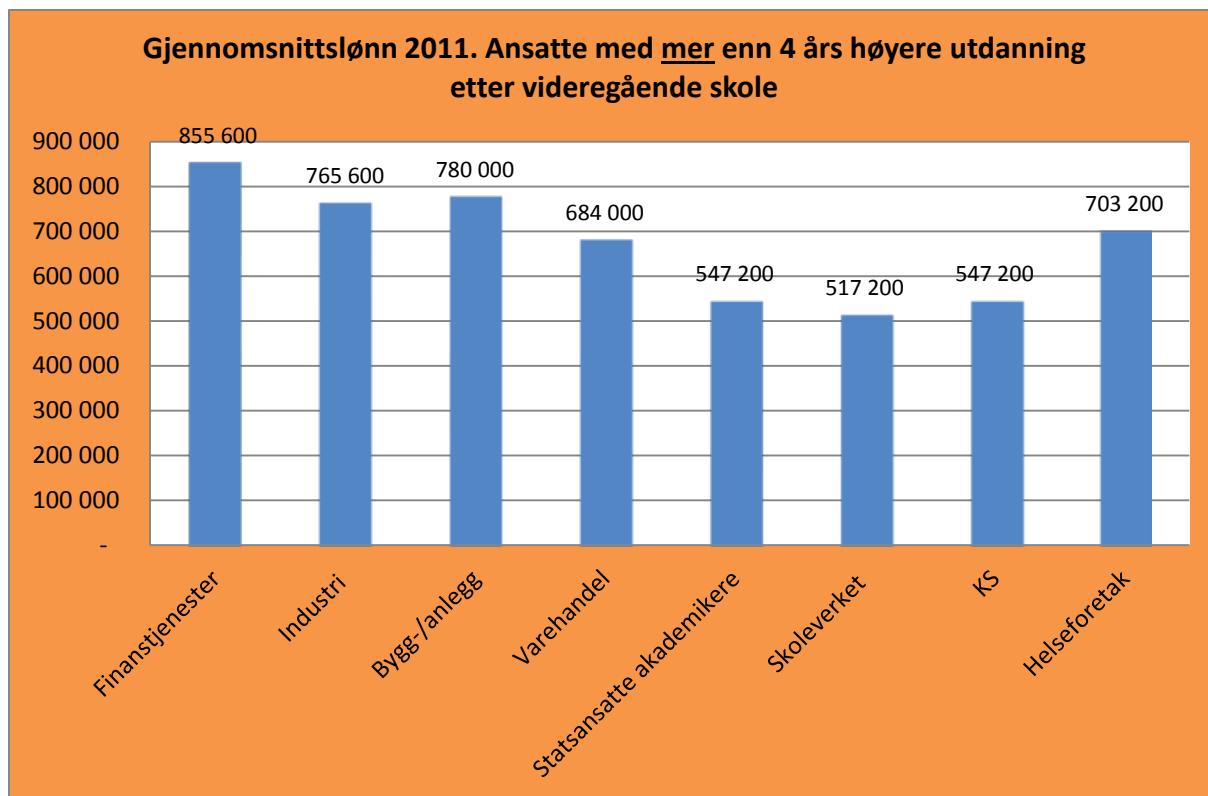
Tallene viser at i tillegg til at arbeidstakere med lengst utdanning har størst vekst er det også i denne gruppen at antallet kvinner vokser raskest.

Hovedtariffavtalen forutsetter at hver virksomhet har utarbeidet en egen lønnspolitikk hvor det skal fremgå hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendige for å nå virksomhetens mål. Å bygge opp riktig avlønning i den enkelte virksomhet er en prosess som tar tid. Minimale avsetninger til lokale forhandlinger gjør det svært vanskelig å ivareta målsettingene, og sentrale justeringer bidrar kun til å rive ned relasjoner partene lokalt har bygd opp.

Regjeringens visjon om en offentlig sektor preget av mer lokal frihet og mindre detaljstyring må gjøres gjeldende også i lønnspolitikken. Uten et djervt grep for å fornye lønns- og forhandlingssystemet i staten blir slike visjoner tomme ord. For å lykkes i konkurransen om å beholde og tiltrekke seg den beste arbeidskraften må avtalesystemet fornyes. Lønnsmidlene må anvendes målrettet slik at det bidrar til effektiv utvikling, oppgaveløsning og resultater som kommer innbyggerne tilgode. Skal dette målet nås må også tariffsystemet endres slik at avtaleverket blir et reelt verktøy for partene i virksomhetene. Fordi lønn er det viktigste verktøyet partene lokalt rår over i kampen om å beholde og tiltrekke seg nødvendig kompetanse er det avgjørende at disse også får råderetten over økonomien i oppgjørene.

PriceWaterhouseCooper og Frischsenteret gjorde på oppdrag fra KS og FAD i mars 2008 rapporten "Er kommunesektoren og/eller staten lønnsledende?" Her slås det fast at offentlig sektor er lønnsledende for stillingskategorier med lav eller ingen utdanning. Men jo høyere utdanning den ansatte har, jo dårligere avkastning får en ved å være ansatt i stat og kommunal sektor. For Akademikernes medlemmer i statlig sektor er lønnsforskjellen i forhold til privat sektor på over 200 000 kroner, eller fremstilt på en annen måte; en Akademikere i statlig sektor tjener i gjennomsnitt bare 70 % av lønnen til akademikere i industrien. De to grafene nedenfor viser statsansattes lønnsnivå relatert til grupper med tilsvarende utdanningsnivå i industrien, samt gjennomsnittslønn for akademikere i ulike sektorer.





Tall fra Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene viser at årslønnsveksten fra 2010 – 2011 for industrien var 4 ½ % for industrifunksjonærer og 4 ¼ % for industriarbeidere. At funksjonærene i industrien kommer bedre ut har vært normen i mange år, og det er ingen grunn til å tro at dette ikke også vil holde stikk i inneværende år. Det statlige tariffområde hadde en årslønnsvekst fra 2010 til 2011 på 4,2 %.

Tall fra TBU viser at arbeidstakere med mer enn fire års høyere utdanning etter videregående skole har hatt en gjennomsnittlig lønnsvekst pr. år fra 2007 – 2011 på 5,2 %. Gitt at denne gruppen får samme lønnsvekst i 2012 må akademikere i staten ha et lønnstillegg på kroner 50 000 for å redusere lønnsgapet med 11 000 kroner/5%. Med de samme forutsetningene må statsansatte akademikere ha 40 000 kroner for å opprettholde dagens relasjon.

Både på bakgrunn av de faktiske lønnsveksttall i industrien/frontfaget, og nivåforskjellene mellom privat og statlig sektor for de ulike gruppene krever Akademikerne at oppgjøret i det statlige tariffområdet samlet ender opp med en økonomisk ramme som gjenspeiler den faktiske lønnsveksten for konkurranseutsatt industri, og med en profil som tilgodeser de grupper hvor lønnsgapet er størst.

Men siden arbeidsmarkedssituasjonen varierer for ulike grupper og etter hvor statlige virksomheter er geografisk lokalisert kan en ikke ta universelle grep. Det eksisterende lønnsnivået i statlige virksomheter er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i andre sektorer. Derfor må all økonomi legges ut til lokale forhandlinger slik at virksomhetene gjennom sin lønnspolitikk kan legge til rette for at alle innbyggerne tilbys tilnærmet lik kvalitet på tjenestene uavhengig hvor man bor.

Nytt lønns- og forhandlingssystem

Akademikerne har gjennom flere hovedtariffoppgjør krevd fornying av lønns- og forhandlingssystemet. Dette kravet står fortsatt øverst på Akademikernes kravliste. Kravet innebærer at de sentrale parters rolle er å fremforhandle den overordnede økonomiske rammen for oppgjøret. Deretter er det opp til de lokale parter å forhandle lønnsfordelingen tilpasset den enkelte virksomhets situasjon og behov. Vi vet at det store flertallet av statlige virksomheter deler vårt syn. Hittil har staten ved FAD ikke lyttet til virksomhetene om å legge lønnsmidlene i tariffoppgjørene ut til de lokale parter.

Dagens system er i hovedsak det samme som ble innført for over 20 år siden. På denne tiden har staten hatt en enorm utvikling og kan ikke sammenlignes med den staten som dette systemet ble laget for. Akademikerne krever at hovedtariffavtalen tilpasses den virkeligheten som statens virksomheter lever i. Mangfoldet i staten med svært forskjellige behov og utfordringer i virksomhetene, krever ulike løsninger. Den sterkt sentraliserte lønnspolitikken klarer ikke å ivareta statens utfordringer hvor krav til omstilling, fleksibilitet og brukernes krav til kvalitet øker

Ved å beholde dagens system blir det statlige tariffområdet svekket i konkurransen om arbeidskraften fordi nesten alle lønnsmidler blir benyttet til sentrale tiltak, og det dermed blir lite rom lokalt for å tilpasse seg markedssituasjonen. Foruten å overlate til de lokale parter å forhandle om fordelingen av de disponible midlene, er det hensiktsmessig å forenkle tariffavtalen ved å fjerne lønnstabellene/lønnstrinnssystemet. Bruk av lønnstrinn er lite forenlig med den åpenhet som det bør være omkring avlønning. Statsansatte kjenner sitt lønnstrinn, men mange vet ikke hva de har i års-/månedslønn. Utenfor statens tariffområde er det svært få som kjenner begrepet lønnstrinn noe som fører til en svekket mobilitet mellom tariffområdene. Lønnstrinnssystemet medfører også kostnader når arbeidsplasser overføres fra et annet tariffområde til staten.

Hovedpunktene i Akademikerens krav til endringer i lønns- og forhandlingsystemet vil være slik:

1. De sentrale parter framforhandler den økonomiske rammen. Hele den disponible økonomiske ramme legges ut til lokale kollektive forhandlinger.
2. Lønnstabellen fjernes
3. Lønnstak for alle stillingskoder fjernes
4. Hovedtariffavtalens bestemmelser om sentrale justeringer tas ut av avtalen.
5. Det inntas nye bestemmelser som utvider virkemidlene i lokale kollektive forhandlinger, herunder lokale generelle tillegg og adgang til lokale justeringer av stillinger

Lokale kollektive forhandlinger omfatter følgende:

- Generelle tillegg
- Gruppejusteringer/stillingsjusteringer
- Ev. etablering og justering av ansiennitetstillegg
- Individuelle tillegg

Krav om øvrige endringer i Hovedtariffavtalen

Sentrale bestemmelser

1.1.2 nr. 1 Omfang

Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven, **herunder arbeidstakere ansatt i statens tjeneste i utlandet**, dersom ikke annet er avtalt.

Lokale bestemmelser

2.2.4 Gjennomføring av lokale forhandlinger – NY tekst 2. setning

Før de årlige lokale forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensyn til likestilling/likelønn m.v. **På formøte skal arbeidsgiver legge frem oversikt over hvordan virksomheten har fordelt lønnsmidlene på elementene i lønnsforhandlingene de to foregående årene. Ansiennitetsopprykk skal også fremgå i oversikten.**

punkt 5 – Ny tekst. Gammel tekst utgår

“Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav fra både arbeidsgiver og organisasjonene. Arbeidsgivers første tilbud skal ikke tilsvare hele pottens størrelse.”

Nytt punkt 7 – gammel tekst utgår

”I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, kan medlemmet forhandle for seg selv. Alternativt kan organisasjonen velge å la en annen organisasjon ivareta medlemmets interesser i lønnsforhandlingene.”

Nytt pkt. 9

”Arbeidsgiver skal orientere den enkelte arbeidstaker om resultatet fra de lokale forhandlingene.”

2.3.1 Lokal lønnspolitikk

Ny formulering første ledd, annen setning ”*bør*” endres til ”*skal*”:

”Det enkelte departement/virksomhet ~~bør~~ **skal** med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del.”

2.3.3 Årlige forhandlinger

Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet dersom en av nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. I tillegg kommer eventuelt overskudd som følge av lønnsendring ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler).

FAD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingsområdet. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen.

b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten.

”Det skal føres lokale kollektive forhandlinger hvert år innenfor en sentralt fastsatt økonomisk ramme.”

”Arbeidsgiver kan skyte til midler/inntekter fra virksomheten til lokale kollektive forhandlinger, også når det ikke er avsatt penger sentralt til slike forhandlinger.

” Den omforente lokale lønnspolitikken skal legges til grunn for forhandlingene.”

I de lokale kollektive forhandlingene kan partene benytte følgende virkemidler:

- **Generelle lokale tillegg**
- **Lokale gruppejusteringer**
- **Individuelle tillegg**
- **Øvrige virkemidler de lokale parter blir enige om**

Lønnsutviklingen for de tillitsvalgte skal forhandles som en del av 2.3.3 forhandlingene

2.3.4 Særlige forhandlinger

1. **Partene Berørte parter** lokalt kan føre forhandlinger dersom det:

a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. ~~Frimelig utstrekning~~ **Det** tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.

b) ~~er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstiller de krav som ble satt for tiltaket.~~ **er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering.** Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.

- c) er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.
- d) **i forbindelse med graviditet, fødsel, adopsjon og foreldrepermisjon har skjedd endringer i forhold til lønns- og karriereutviklingen for arbeidstakeren som er i eller har vært i permisjon sammenlignet med arbeidstakere som ikke har vært i permisjon.**
- e) **sannsynliggjøres at lønnsforskjeller ikke kan forklares med andre forhold enn kjønn, eller andre diskrimineringsgrunnlag jf. aml § 13-1.**
- f) **innenfor arbeidstakerens stilling har tilkommet nye og/eller økte lederoppgaver.**

På det enkelte forhandlingsområdet kan det avtales at forhandlinger på grunnlag av pkt. a) avgrenses til en eller to ganger pr. år. Forhandlinger etter pkt. c) tas så snart som mulig etter at endringen har funnet sted. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige pkt. 2.3.3 forhandlingene.

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

~~3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5.~~

3. Lokale drøftinger kan skje:

- a) **Dersom virksomhetens behov tilsier at en arbeidstakers lønn eller stillingskode bør endres kan det føres drøftinger om dette mellom vedkommende arbeidstakers organisasjon og arbeidsgiver. Oppnås ikke enighet, skal arbeidsgivers siste tilbud gjelde.**
- b) **Dersom virksomhetens behov tilsier at en arbeidstaker tilstås permisjon med full eller delvis lønn til kompetanseutvikling kan det føres drøftinger om dette mellom vedkommende arbeidstakers organisasjon og arbeidsgiver. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes.**

Merknad:

Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 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.

| 2.3.5 Produktivitetsavtale/*Effektiviseringstiltak*

A. Produktivitetsavtale

B. Effektiviseringstiltak

Bestemmelsen utgår

2.3.6 Virkemidler

Med hjemmel i pkt 2.3.3, 2.3.4 og 2.3.5 kan følgende virkemidler brukes:

- a) ~~Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.~~
- b) ~~Arbeidstaker i stilling med lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.~~
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
- e) Opprette og endre særavtaler. **Der de berørte parter lokalt er enige om det, kan nye særavtaler opprettes.**
- f) ~~Tilstå tilleggsansiennitet~~
- g) Tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen
- h) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg
- i) Virkemidlene i ~~bokstav a) – h)~~ kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

Nye virkemidler

j) Permisjon til kompetanseutvikling/egenutvikling

k) Forøvrig det berørte parter lokalt blir enige om.

2.3.8 Tilsetting i ledig stilling mv.

2.3.8 nr 3 – Arbeidsgiver ~~kan~~ **skal** inntil 12 måneder etter tilsetting, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting vurdere arbeidstakerens lønsplassering **og stillingskode** på ny ~~innenfor stillingens lønnsrammer.~~

2.3.9.1 Tvist

Ved forhandlinger om endring av lønsplassering etter pkt. 2.3.3 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.3.4 nr 1 **a – f**, kan ~~hver av partene som har ført forhandlingene~~ **den arbeidstakerorganisasjonen som representerer arbeidstakeren** **kravet gjelder** bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

Fellesbestemmelsene

§ 5 Godskrivningsregler

B. Spesielle regler

Nr. 1: Ved tilsetting innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i **minimum** ~~kr.45~~ **kr 450 000,-** og gis tilsvarende ~~fiktiv~~ tjenesteansiennitet.

§ 7 nr. 1 – NY siste setning

Det skal fremgå av arbeidsavtalen hvordan timene fordeles på de 5 ukedagene.

§ 7 nr 2 – NY første setning

Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det forhandles arbeidstidsordninger i samsvar med dette.

§ 7 nr 7

d) lønn

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands og utenlands

1. a) Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
b) Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1). **Reisetid utover den alminnelige arbeidstid på hverdager som medfører en samlet arbeidet tid på mer enn 12 timer, godtgjøres (2:1)**
c) **Reisetid som kommer inn under særavtale om kostgodtgjørelse ved rutinemessige fast tjenesteoppdrag uten overnatting, regnes som normal arbeidstid (1:1).**

Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1) **og inngår i arbeidet tid. Reisetid utover den alminnelige arbeidstid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag som medfører samlet arbeidet tid på mer enn 12 timer, godtgjøres (2:1)**

2. Arbeidstakere som pålegges reiser **utenom den alminnelige arbeidstid som er nevnt i nr. 1 b) og c)**, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 b) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen for beregnet reisetid. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid. Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.

3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.

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. **Reisetid som ikke regnes som arbeidstid, regnes som arbeidet tid.**

5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

~~6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid.~~

~~Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.~~

§ 12 Stedfortredertjeneste

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter.

2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse, eventuelt den stillingsvurdering, som benyttes i virksomheten.

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

4. FAD kan gi nærmere regler etter drøfting med tjenestemennenes hovedsammenslutninger.

§ 13 Overtid – nytt pkt. 1

- 1. Arbeidstakere som blir oppmerksom på at det vil være vanskelig å ferdigstille arbeidsoppgaver iht. bestemte frister, skal informere arbeidsgiver om dette. Arbeidsgiver skal da snarest mulig ta stilling til om fristen må utsettes, eller om det er grunnlag for å pålegge overtidarbeid. Dersom fristen ikke utsettes skal overtidsbruket kompenseres med overtidsgodtgjørelse fastsatt i denne bestemmelsens punkt 3.**

§ 15 nr. 1

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke time som svarer til **50 %** av timelønnen.

§ 15 nr. 3.:

For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales **et tillegg på 25 %** pr. arbeidet time.

§ 15 nr. 4.

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på **43 %** pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

§ 19 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon, omsorgsovertakelse og amming.

§ 19 nr 1 siste setning- NY

Arbeidstaker som lever i homofilt parforhold har krav på permisjon med full lønn etter dette punktet, også før stebarns adopsjon formelt er vedtatt, selv om arbeidstakeren på dette tidspunkt ikke har krav på ytelse etter Lov om folketrygd.

§ 19 nr 3

Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel, adopsjon **og omsorgsovertakelse.** Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen.....

§ 19 nr. 3 - Nytt 4. ledd

Fosterforeldre har rett til to uker permisjon med lønn ved omsorgsovertakelsen. Er barnet under 15 år har fosterforeldre også rett til foreldrepermisjon fra sitt arbeid i til

sammen inntil to år, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5 (4). Utbetalte ytelser fra NAV kommer til fradrag.

Ny § 20 A

Ved alvorlig sykdom hos ektefelle, samboer, barn, foreldre eller andre som står arbeidstakeren nær, gis arbeidstakeren rett til permisjon med lønn i inntil 5 arbeidsdager eller inntil 10 arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret. Eventuell velferdspermisjon etter § 22 kommer i tillegg til denne bestemmelsen.

NY § 25 Hjemmekontor

Alle ansatte skal tilbys mulighet for hjemmekontor når dette kan tilpasses den enkelte og virksomhetens behov.

5.4 Boliglån

Boliglån med sikkerhet ytes med inntil ~~1 700 000~~ **3 000 000** kroner.

5.6 Kompetanseutvikling

NY sum **kr 30 mill.**

5.6.1 Samarbeidskompetanse og medbestemmelse

”Statlige virksomheter er avhengige av gode samarbeidsrelasjoner mellom medarbeideren og ledelsen, og mellom partene i virksomheten. Det innebærer blant annet en felles forståelse av lov- og avtaleverk.

Det avsettes 8 mill kroner til videreføring av felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og de tillitsvalgte i samarbeidskompetanse og medbestemmelse.

Tiltakene skal fortsatt legge hovedvekten på kunnskap om hovedavtalen og hovedtariffavtalen i staten, samt øvrige lover og avtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår i staten. Andre tema som kan fremme godt samarbeid og medbestemmelse, kan vurderes som del av tiltakene. FAD og hovedsammenslutningene sørger i fellesskap for at tiltakene fortsatt gjennomføres i samarbeid med regionale nettverk.

FAD og Hovedsammenslutningene utarbeider retningslinjer for bruk av avsetningen.”

5.6.2 Kompetanseutviklingsplan

Det skal lages en kompetanseutviklingsplan for den enkelte ansatte.

Planen skal gi oversikt over hvilken kompetanse den enkelte har, hva som skal til for å opprettholde denne, nødvendige tiltak for at dette skal skje og hvordan arbeidsgiver skal bidra til dette.

Alle tilsatte skal ha en kompetanseutviklingsplan.

5.9 Seniorpolitiske tiltak

Arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at arbeidstakerne kan stå lenger i arbeid.

Seniorpolitiske tiltak er viktig for å få arbeidstakerne til å utsette sin fratreden.

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

Fra 62 år:

- a) ~~åtte~~ **16** dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år,
b) de lokale partene kan i tillegg avtale inntil ~~seks~~ **12** dager pr. år. Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

c) Redusert stilling til 80 % med full lønn.

Deltidstilsatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Alternativt kan det avtales at dagene godtgjøres med lønn, jf. § 2, nr. 1. Uttaket etter denne bestemmelsen kan ikke overføres.

Berørte parter lokalt kan inngå særavtaler som sikrer virksomhetens gjennomføring av IA-avtalens delmål 3.

Det tas forbehold om nye og endrede krav.