

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

Pr. 1. mai 2012

KS' tariffområde



AKADEMIKERNE KOMMUNE

KRAV NR. 2

17. april 2012 – kl. 13.00

Innledning

Fornyelse og effektivisering av offentlig sektor er en politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk som involverer medarbeiderne. En viktig forutsetning er å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokalt avtalte løsninger.

For at kommunesektoren skal kunne løse sine stadig mer omfattende og kompliserte oppgaver, må det være en sammenheng mellom arbeidsoppgaver som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunale arbeidsgivere i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingsystem. For å legge til rette for dette ser vi det som hensiktsmessig med et eget forhandlingskapittel i hovedtariffavtalen, slik at alle Akademikernes medlemmer er omfattet av et slikt lokalt forhandlingskapittel.

Lønn

Lønnsveksten for de med høyere akademisk utdanning i kommunesektoren må bli høyere enn lønnsveksten til de med høyere akademisk utdanning i privat sektor. Dette vil medvirke til å redusere likelønnsutfordringene mellom offentlig og privat sektor.

Norsk arbeidsliv er preget av de store forskjellene mellom de konjunkturømfintlige sektorene og olje- og gass industrien på den andre siden. De tradisjonelle industribedriftene har hatt en negativ relativ lønnsutvikling sammenlignet med resten av industrien de siste årene.

Arbeidsmarkedet for akademikere er imidlertid fortsatt sterkt, og akademisk kompetanse er sterkt etterspurt. Kommunesektoren er nødt til å konkurrere om denne kompetansen med andre arbeidsgivere lokalt og regionalt.

Det er nødvendig å tilpasse lønningene til resten av arbeidsmarkedet dersom høyere akademisk arbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Kommunesektoren benytter i stor utstrekning den samme kompetansen som private og statlige arbeidsgivere etterspør. Det eksisterende lønnsnivået i kommuner- og fylkeskommuner er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i andre sektorer.

Et konkurransedyktig lønnsnivå varierer blant annet fra ut fra geografi og alternative arbeidsgivere. For akademisk arbeidskraft vil sentrale angivelser av hva som er konkurransedyktige lønnsnivåer derfor bli svært upresist.

Akademikerne kommune vil påpeke at lønnsutviklingen for akademikere i kommunal sektor generelt over lengre tid har vært betydelig svakere enn i andre deler av arbeidslivet. Tall fra TBSK viser at for 2011 har de arbeidstakerne som har lokal lønnsdannelse (kap. 3 og kap. 5) hatt en lønnsutvikling som er på samme nivå som tilsvarende grupper i privat sektor. Det er imidlertid store variasjoner i dette bildet, men det ser ut til at kommunale virksomheter har b innsett nødvendigheten av å bruke lønn som et virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte med høyere akademisk utdanning. Dette er en naturlig utvikling.

Likevel er det fortsatt store lønnsforskjeller til tilsvarende grupper i privat sektor. Det vil ta mange år før disse forskjellene blir redusert.

Vi ser for eksempel at fylkeskommunene i dag er i stand til å rekruttere et tilstrekkelig antall tannleger. Dette hadde ikke vært mulig dersom lokal lønnsdannelse ikke var etablert i sektoren. At nevnte gruppe har hatt en bedre lønnsutvikling enn gjennomsnittet i kommunalt avtaleområde har vært helt avgjørende for å sette arbeidsgiver i stand til å tiltrekke seg tannleger i konkurranse med privat sektor. For tannhelsesektoren står imidlertid utfordringene i kø og en positiv lønnsutvikling utover de sentralt fastsatte rammer vil være en forutsetning også i fremtiden. Tannhelsesektoren preges av høy gjennomsnittsalder og stor avgang i nærmeste fremtid, dette vil kreve et fortsatt fokus på lønn og lønnsnivå i forhold til privat sektor, hvor lønnsgapet fortsatt er stort.

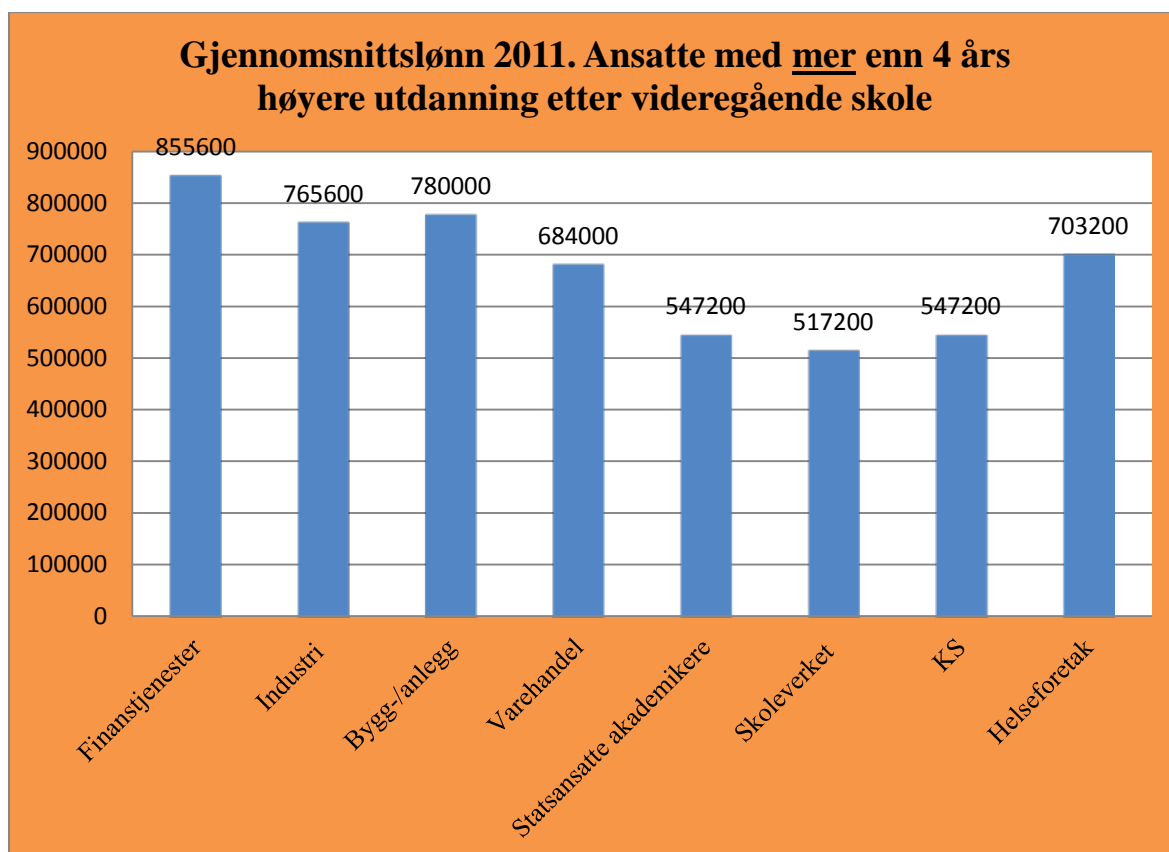


Fig. TBU-rapport 2012

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at lønnsgapet opp til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft er svært stort. Dette er en medvirkende årsak til at kommunesektoren fremstår som relativt lite attraktiv for akademikere. Mange arbeidsgivere i kommunal sektor sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med etterspurt kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i kommunene har holdt seg stort sett på samme lave nivå de ti siste årene på tross av at kommunene har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse.

I større grad enn tidligere er viktig saksbehandling i kommunene hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta vesentlig bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere.

Akademikerne har i samarbeid med NIBR (Norsk institutt for by- og regionforskning) fått utarbeidet en rapport om overordnet planlegging og akademisk kompetanse i norske kommuner. Undersøkelsen viser at i en moderne kommune er behovet for overordnet

planlegging økende. Det betyr at behovet for kompetent arbeidskraft som kan gjøre denne planleggingen øker. I det som i vår tid etableres som et kunnskapsintensivt samfunn, hvor kompliserte statlige krav og forventninger til kommunene øker, og hvor private aktører holder seg med gode advokater og arkitekter, er det en forutsetning for lokaldemokratiets kraft at kommunene satser på et aktivt akademisk fagmiljø. Der kommuner har satset på et aktivt akademisk fagmiljø er det mulig å etablere en legitim kommunal motmakt til stat og næringsliv. Dette skjer igjennom etablering av et overordnet kommunalt planapparat, og der kommune har satset slik, er det mulig å skape et dynamisk, kreativt tverrfaglig miljø, som oppleves som attraktivt for de som jobber der.

Undersøkelsen viser at mange av kommunens lovpålagte oppgaver er utfordret. Blant annet viser en undersøkelse fra Norges Juristforbund at manglende juridisk kompetanse i sektoren setter rettsikkerheten for befolkningen i fare, blant annet i barnevernet. Tilsvarende er manglende kompetanse innenfor fysisk planlegging, infrastrukturplanlegging og teknisk drift en utfordring for at næringsliv kan etablere seg, at kommunens politikere får rett beslutningsgrunnlag og at kommunens utvikling skjer innenfor gode leve- og miljøstandarder.

Den kompetanse Akademikerne representerer er helt vital for faglig og økonomisk trygghet i forbindelse med bestilling og innkjøp av tjenester og varer. Rapporten “ **Verdien av styrket kompetanse i offentlige innkjøpsprosesser**”, en undersøkelse gjort av MENON Business Economics datert mars 2012 viser at offentlig sektor (stat/kommune/helseforetak) kan spare flere titalls mrd. kroner dersom rett kompetanse er tilgjengelig i disse prosessene.

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.

Innen kommunal sektor merkes det at vedlikehold og nye utbyggingsprosjekter trues av mangel på ingeniører/sivilingeniører og andre med høyere teknisk-naturvitenskapelig kompetanse. Dette har ikke minst blitt satt på dagsorden gjennom nye utfordringer som mange mindre kommuner i utkantstrøk har måttet håndtere på grunn av miljø- og klimamessige endringer. Her har mange kommuner fått merke at mangelen på ingeniører og sivilingeniører har blitt et ytterligere problem ved uventete situasjoner forårsaket av flom, jordras og skader på veier og annen infrastruktur.

Kommunal sektor har utfordringer i forhold til å fremstå som tilstrekkelig attraktiv for både nyutdannede og mer erfarne ingeniører og sivilingeniører. De mangeårige rekrutteringsproblemene i kommunal sektor har blitt forsterket på grunn av veksten i privat sektor, særlig innenfor olje- og gasssektoren. I tillegg er gjennomsnittsalderen blant ingeniører og sivilingeniører i kommunene sterkt stigende og tendensen er akselererende.

Mange kommuner velger å løse sine utfordringer på det tekniske området ved å leie inn konsulenter og ved å fylle ingeniørstillinger med ikke kvalifisert arbeidskraft. Dette vil over tid medføre at kommunene ikke greier å løse de oppgavene de er satt til å løse.

For å sette kommunen i stand til å forbedre og utvikle kommunale tjenester, og kunne være innovative i denne sammenheng, er det viktig at kommunene kan ansette flere akademikere og beholde den akademiske kompetansen som ivaretar de ulike oppgavene kommunesektoren har ansvaret for.

Undersøkelser viser at det koster langt mer enn en årslønn og erstatte de akademikerne som slutter. Det er derfor god økonomi for kommuner- og fylkeskommuner å tilby konkurransedyktige vilkår til ansatte.

Undervisningspersonalet

Undervisningspersonalet har hatt en klart lavere gjennomsnittlig lønnsvekst enn alle andre arbeidstakergrupper siden undervisningspersonalet ble overført til KS-området.

Lønnsveksten for lærere i kap. 4 C har i perioden 2004 – 2011 vært 27,5 %.
For arbeidstakere plassert i kap. 4 B har lønnsveksten i samme periode vært 36,3 %.

Det er forskjell i lønnsutvikling mellom de forskjellige gruppene av utdanningspersonalet. Lønnsveksten for undervisningspersonalet med høyere akademisk utdanning har gjennomgående vært lavere enn for lærere med lavere utdanningsnivå, selv om tariffoppgjørene fra 2008 har gitt en noe bedre relativ lønnsutvikling for de med lengst utdanning. Likevel er det slik at undervisningspersonalet med lang utdanning har prosentvis lavere lønn enn undervisningspersonale med lavere utdanning.

Det er en kjensgjerning at mange lektorer med 6-7 års utdanning og lang undervisningserfaring vil gå av med pensjon de nærmeste 5- 6 årene, og en skole uten lektorer fører til et kompetansegap som vil ramme mange sentrale fag. Samtidig vet vi fra flere rapporter hvilke lærerkompetanser som er avgjørende for elevenes læringsresultater. Høy lektortetthet på en skole spiller en avgjørende rolle for elevenes faglige prestasjoner. For å bidra til å heve lektorgruppens status, for å gjøre skolen til en attraktiv arbeidsplass for lektorene og for å rekruttere flere med mastergrad til skoleverket, er lønn et viktig virkemiddel.

De sentrale lønnsoppgjørene har imidlertid gitt lektorene en dårlig lønnsutvikling, og Akademikerne krever derfor at lektorene skal omfattes av kap 5 og gjennom kollektive lokale forhandlinger få hevet lønnsnivået.

Krav til endring i ordlyd i tariffavtalen og retningslinjene fremgår av vedlegg til kravet.

Kap. 1 Fellesbestemmelser

Akademikerne kommune har krav til endringer av fellesbestemmelser. Kravene fremgår av vedlegg 1.

Kap. 2 Pensjonsforhold

Akademikerne kommune krever endringer i bestemmelser gitt i kapittel 2 Pensjonsforhold. Kravene fremgår av vedlegg 2.

Kap. 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Akademikerne kommune krever endringer i bestemmelser gitt i kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser. Kravene fremgår av vedlegg 3.

Kap. 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

Akademikerne kommune krever endringer gitt i kapittel 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ. Kravene fremgår av vedlegg 4.

Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

Akademikerne kommune krever endringer gitt i Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk.

Kravene fremgår av vedlegg 5.

Sentral generell særavtale for konkurranseutsatte bedrifter – SGS 1701

Akademikerne kommune krever at SGS 1701 prolongeres.

Akademikerne kommune tar et generelt forbehold om å komme tilbake med nye/endrede krav.

Vedlegg 1

Krav om endringer i kapittel 1 Fellesbestemmelsene.

(Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med kursiv)

§ 2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetning og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes ~~søker når dette~~ *kvinnelig søker når dette* det kjønn som er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen.

§ 2.7 Prøvetid

Det gjennomføres etter prøvetids slutt samtale om arbeidet og lønnsplasingen.

§ 3.4.1 Omplussing

Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/virksomhet eller til annen kommune/virksomhet omfattet av hovedtariffavtalen pga.

omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsplussing som en personlig ordning og være sikret en årlig lønnsvurdering etter bestemmelsene i HTA kap. 3.4 og kap. 5.

§ 4 Arbeidstid

4.3 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes til-litsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf arbeidsmiljøloven § 10-3.

Vaktplan

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

~~Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.~~

4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Vaktplan/vikar

Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.

Arbeidstaker som blir pålagt å vikariere i oppsatt arbeidsplan, skal varsles med minimum 7 dager. Ved kortere varsel gis et tillegg på x % pr vakt døgn.

4.3.2.2 Overordnet vakt

~~Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, for øvrig som for underordnet vakt.~~

4.7 Tjenestereiser

Forslag til ny tekst

Alle tjenestereiser er en del av arbeidstiden og skal fullt ut beregnes som arbeidstid..

§ 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid

- 6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene:
Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:
arbeidsmiljøloven § 10-12(1) og (2).

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ~~ledere i HTA 3.4.2~~ arbeidstakere som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Etter anmodning fra tillitsvalgte skal vurderingen gjøres skriftlig og utleveres til de tillitsvalgte

Arbeidstakere som er ~~omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2)~~ unntatt fra *arbeidstidsbestemmelsene* kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

§ 7 Ferie

- 7.4.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).
Feriepenger for arbeidstakere over 60 år ytes imidlertid fullt ut og avgrenses ikke for den delen av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet etter ferielovens § 10 nr. 3, andre ledd.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.2.2 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom, *herunder full opptjening av feriepenger*, under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere (ved fødsel)

– I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren. *Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til omsorgspermisjon med full lønn utøves av en annen som bistår moren.*
(...)

Fosterforeldre har rett til omsorgspermisjon med full lønn. Vedkommende må ha samme opptjeningstid som de med rett til fødselspermisjon.

(Ny) 8.6 Pleie av nære familiemedlemmer

Arbeidstaker har rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. *Det samme gjelder kalenderåret etter at barnet fylte 18 år når arbeidstakeren har hatt slik omsorg for barnet som nevnt i § 12-9 tredje ledd.*

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales ~~1/3 av~~ full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Ved tilsetning i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

~~For undervisningspersonale godskrives lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.~~

Vedlegg 2

Krav om endringer i kapittel 2 Pensjonsforhold.

2.1 Tjenestepensjonsordning

Alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte, som tilfredsstillende følger følgende krav:

- 2.1.1 Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) med en arbeidstid som i gjennomsnitt tilsvarer minst 14 20 % stilling. *Ansettelse hos flere arbeidsgivere som har pensjonsordning som er omfattet av overføringsavtalen skal regnes sammen, og innmeldes i pensjonsordningen dersom stillingsbrøken til sammen passerer grensen for innmelding.*

Gjennomsnittsberegningen, som foretas etterskuddsvis hvert kvartal, skal inkludere alt ekstraarbeid, med unntak av overtid, begrenset til 100 % av full stilling.

Vedlegg 5 Vedtekter for tjenestepensjonsordning – TPO

§ 11-1 Vilkår for oppsatt pensjon

Medlem som slutter i arbeidsgiverens tjeneste uten å få rett til straks begynnende pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiveren, og som derved blir utmeldt av pensjonsordningen, har rett til oppsatt pensjon hvis faktisk opparbeidet medlemstid er på minst 3 1 år.

Vedlegg 3

Krav om endringer i kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser.

3.2 Lokal lønnspolitikk

(...)

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger, *hvor lønns plassering etter endt permisjon drøftes og generell lønnsvekst i forhold til tariffområdet ivaretas.*

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal avholde, etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r), *se vedlegg 3*, som samlet omfatter alle lønnskapitlene.

(Resten av bestemmelsen består uendret)

3.2.2 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om *lønnssamtale*, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og den ansatte. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling-

Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

Dersom en arbeidstaker ber om lønnssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren i løpet av 14 dager.

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene. *I det tilfelle at en enkelt ansatt av praktiske grunner ikke kan la seg representere av egen tillitsvalgt, skal den ansatte selv ha anledning til å føre forhandlingene.*

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

(...)

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevede tiltak.

I virksomheten skal det avsettes tilstrekkelige ressurser som sikrer nødvendig faglig oppdatering og utvikling tilpasset den enkelte medarbeider.

(...)

3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid fremgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

~~Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenstepensjonsordningen.~~

Bruk av lokale særavtaler kan være et tjenlig virkemiddel for å avtalefeste godtgjøring i form av bonus.

3.7 Tilleggslønn

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn ~~Dette gjelder følgende ytelser:~~

- ~~— Kap. 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg~~
- ~~— Kap. 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg~~
- ~~— Ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende~~

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på ~~1900~~ 1850 timer.

(...)

Vedlegg 4

Krav om endringer i kapittel 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ.

5.0 Innledende merknader

(...)

5 Det skal holdes årlige lønnsamtaler for ansatte omfattet av kapittel 5.

5.1 Stillinger

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
8001	Advokat
8535	Arkitekt
8112	Spesialbibliotekar
8084	Ingeniør
8209	Jordmor
8103	Konservator
8527	Lege
Ny	<i>Akademiker i undervisningsstilling</i>
8392	Prest
8470	Psykolog
8530	Rådgiver
8301	Tannlege
8533	Veterinær

Leder	
8451	Leder

Merknad:

Plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver etter 1.5.2008 forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5.

Alle Akademikernes medlemmer skal innplasseres i kapittel 5 eller 3.

Plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver etter 1.5.2008 forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5.

5.2 Årlig lønnsforhandling

De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen ~~innen~~ i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år.

~~Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i~~

~~tariffområdet, kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.~~

~~Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.~~

~~Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.~~

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til:

- *Konkurransesituasjonen på arbeidsmarkedet*
- *kommunen/fylkeskommunen/bedriftens økonomiske stilling*
- *Krav til effektivitet og produktivitet*
- *Lønnsutviklingen i tariffområdet*

Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges ved lønnsvurderingen.

Organisasjonene som forhandler skal få seg forelagt en oversikt over lønnstillegg som arbeidsgiver har tilbudt til uorganiserte arbeidstakere. Denne skal foreligge før endelig protokoll undertegnes.

~~Ved forhandlinger kan det gis avtales både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen De individuelle tilleggene kan fordeles av arbeidsgiver i samsvar med avtalte kriterier og kommunens/fylkeskommunens/bedriftens lønnspolitikk.~~
Virkningsdato for lønnsendringer er ~~1.5.~~ 1.1 med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd eller pendelvoldgift. Det vises til Hovedavtalen del A § 6-2.

Ved pendelvoldgift består nemnda av oppmannen. Partene lokalt prosederer og det er partenes siste krav/tilbud som er gjenstand for nemndas avgjørelse. *Ved bruk av lokal nemnd og pendelvoldgift skal det foreligge en begrunnelse for nemndas/oppmannens avgjørelse.*

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2, annet ledd.

5.4 Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers *kompetanse*, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. ~~Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.~~

7 Varighet – egen side

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2014.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Vedlegg 5

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk.

Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1.

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter, der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det ~~anbefales at det~~ også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter pkt. 3.4 og 5.2.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

(...)