

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2018

Tariffområdet KS



KRAV NR. 2

18. april 2018 – kl. 12.00

Om Akademikernes inntektspolitikk

Akademikernes overordnede målsetninger med inntektspolitikken er bl.a. følgende:

Trepartssamarbeidet, eller den norske modellen, løftes frem av alle parter som en avgjørende suksessfaktor for utviklingen av det norske velferdssamfunnet. Grunnleggende for modellens suksess er en arbeidsgiverpolitikk hvor ansatte og tillitsvalgte involveres i beslutninger på egen arbeidsplass. Denne grunnforutsetningen oppleves å være under et økende press fra deler av arbeidsgiversiden, som i større grad presser på for bruk av mer styringsrett på bekostning av ansattes medbestemmelse. Paradoksalt oppleves dette tydeligst i virksomheter med tilknytning til offentlig sektor. Akademikerne vil advare mot en slik utvikling fordi det vil øke konfliktnivået i arbeidslivet og senke produktiviteten. Arbeidsgivere i offentlig sektor bør være toneangivende i å føre en arbeidsgiverpolitikk som sørger for samarbeid og involvering av ansatte og tillitsvalgte i utvikling av virksomhetene.

Det skjer store og raske endringer som følge av digitalisering og robotisering i alle sektorer. Skal vi lykkes i denne nødvendige omstillingen, må det legges til rette for at de ansatte medvirker og involveres i alle faser, og gis muligheter til å fylle nye og endrede oppgaver gjennom påfyll av kompetanse. Med den høye endringstakten har de med høyere utdanning òg behov for å fornye og bygge på sin kompetanse. Det er ikke lenger slik at fem-seks års høyere utdanning holder for førti år i arbeidslivet. Akademikerne etterlyser derfor en satsing på bedre muligheter for etter- og videreutdanning av høyt utdannede, uavhengig av sektortilknytning.

I 2017 har vi sett en merkbar bedring for norsk næringsliv. Både konkurranseutsatt industri og turistnæringen har vært godt hjulpet av en svak kronekurs. Men også prisen på olje og gass har steget det siste året. Arbeidsledigheten har stoppet opp og ledighetstallene går nedover. Det er grunn til å være optimistisk med hensyn på utviklingen av norsk økonomi i fremover.

Frontfagsmodellen har betydelig støtte blant arbeidslivets parter. Det kan være grunn til å minne om at tallet fra frontfaget baserer seg på gitte tariff tillegg og anslag for lokale forhandlinger innen den konkurranseutsatte industrien. Etter frontfaget gjennomføres frie og selvstendige forhandlinger for flere Akademikergrupper i privat sektor. Dette er avtalefestede lokale kollektive forhandlinger. Lokale kollektive forhandlinger er også avtalefestede for de fleste akademikergruppene i kommunal sektor og for medlemmer i stat og helseforetak. I de siste års lønnsoppgjør har vi sett tendenser til at arbeidsgivere definerer frontfagets ramme som et *tak*. Denne tendensen forsterket seg i 2017-oppgjøret. Akademikerne forutsetter at frontfagsrammen verken er tak, gulv eller fasit for oppgjørene i øvrige sektorer. Den er en *norm* på nasjonalt nivå hvor variasjon kan og skal forekomme innenfor sektorer og mellom sektorer, ut fra hva som er behovene, utfordringene og mulighetene i den enkelte virksomhet. Et viktig premiss for at frontfaget skal stå seg over tid er at den fleksibiliteten som ble lagt til grunn i Holden III blir fulgt. Også når grunnlaget er til stede for å gå ut over frontfagets ramme. I motsatt fall vil tilliten til frontfagsmodellen kunne svekkes.

Akademikernes politikk baserer seg på at lønnsforhandlinger for våre medlemmer skal skje lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte med hjemmel i inngåtte tariffavtaler.

Konkurransetsetting og privatisering av offentlige oppgaver har vist en økende tendens. Akademikerne er ikke imot at private tilbydere utfører offentlige oppgaver. Men vi legger til grunn at dette skal være et supplement til det tilbud offentlig sektor gir. Når tjenester settes ut på anbud skal innsyn, medvirkning og valgfrihet sikres. Akademikerne mener kvalitet på tjenesten må vektes høyt. Lønns- og arbeidsvilkår må være kriterier i anbudsprosessene for å motvirke sosial dumping. Akademikerne ser det som problematisk at konkurransefortrinnet for mange private virksomheter i praksis er dårligere arbeidsvilkår for de ansatte.

For å gi innbyggerne de tjenester og den kvalitet de har krav på er det nødvendig at offentlig sektor har tilstrekkelig og riktig kompetanse i sine rekker. Akademikerne representerer nøkkelgrupper det er både viktig og nødvendig for stat, kommunene og helseforetak å rekruttere og beholde. For å bli en attraktiv sektor for disse gruppene har særlig kommunene et stort potensiale å strekke seg etter.

En ny offentlig tjenstepensjon er viktig å få på plass. Akademikerne vil bidra på en løsningsorientert måte, slik at prosessen ender med et godt resultat. Men vi har klare krav til at en ny tjenstepensjon for offentlig sektor må innebære løsninger som er like gode for alle grupper, og ikke medfører en svekkelse i forhold til dagens ytelser.

Om Akademikernes lønnspolitikk

Akademikerne vil særlig arbeide for:

«En lønnspolitikk som fremmer desentralisert og markedsbasert lønnsdannelse, med differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar

og

at det gjennom kollektive avtaler sikres uttelling for utdanning og kompetanse, både med hensyn til begynnerlønn og for den videre karriereutvikling.

For å sikre demokratiske rettigheter forutsetter Akademikerne at prinsippet om frie forhandlinger følges. Lønnsstrukturen må bli mindre styrt av de store gruppers behov. Akademikerne er et mindretall med særlige behov og må få større innflytelse på lønnsdannelsen.»

Akademikernes lønnspolitikk er basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. Lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel, og skal bidra til å sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de gjør best nytte for seg.

En fleksibel og lokal lønnspolitikk gir mer motiverte medarbeidere, minsker turnover, reduserer presset på privatisering av offentlige tjenester og fører til et bedre tjenestetilbud til innbyggerne.

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, som også

ivaretar lønnsforhandlingene for våre medlemmer i skoleverket.

Om undervisningspersonalet

Akademikernes overordnede målsetninger med kunnskapspolitikk er bl.a. følgende:

«Norges viktigste ressurs er menneskene og deres kompetanse. Kunnskapspolitikken må være basert på forskning og evalueringer. Det må aktivt legges til rette for å utvikle politikk som grunnlag for nasjonal velferd og verdiskaping. Hele utdanningsløpet, fra barnehage til universitet, må ses i sammenheng for å styrke læringsutbyttet for alle og gjøre det mindre avhengig av sosioøkonomisk bakgrunn. Norge skal være en ledende kunnskapsnasjon. En god struktur på utdanningsløpet er sentralt, og høy kvalitet på utdanningsinstitusjonene og grunnutdanningen er det viktigste virkemiddelet. Undervisning og forskning skal være attraktive karriereveier.»

Stortinget har vedtatt, og nylig stadfestet, at fagkompetansen i norsk skole må heves. Innføringen av kompetansekrav for undervisning og strengere inntakskrav til lektor- og lærerutdanningen er prisverdige og nødvendige tiltak. Skolesektoren må imidlertid tilby konkurransedyktig lønn om den skal klare å tiltrekke seg kompetente og faglig sterke ansatte. OECD-rapporten *Education at a Glance 2017* peker på at skolesystemet konkurrerer med andre sektorer for å tiltrekke seg høyt kvalifiserte akademikere og at lønnsnivået har en direkte betydning for deres valg. Rapporten anbefaler å øke lærerlønningene for å tiltrekke seg høyt utdannet og kvalifisert arbeidskraft, men også for å beholde kompetent undervisningspersonale, og for å sikre kvalitet i undervisningen.

Norsk skole står overfor den største faglige omveltningen på over ti år. Fagfornyelsen vil kreve mye av skolens ansatte, blant annet høyere fagkompetanse. Dybdelæring og progresjon står sentralt i fagfornyelsen, og begge prinsippene vil i større grad enn tidligere kreve undervisningspersonale med faglig kunnskap og fordypning. Lektorer har den tyngste faglige kompetansen i norsk skole, og denne yrkesgruppen må verdsettes i større grad enn tidligere. Lønnsoppgjørene de siste årene har hatt en utjevnings- og omfordelingsprofil. Som et resultat av dette har lektor med tilleggsutdanning, stillingskoden for undervisningspersonalet med størst faglig tyngde, hatt den desidert dårligste lønnsutviklingen i kommunal sektor.

Samfunnet står ved et vendepunkt der kunnskap vil bli Norges viktigste ressurs. Produktivitetskommisjonens første rapport, NOU 2015: 1 *Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd*, peker på at kvaliteten i grunnopplæringen må heves for å øke produktiviteten i samfunnet, og at skolen mangler kvalifiserte lærere i fag som matematikk, norsk og naturfag. Rekrutteringen er for svak, og rapporten antyder at den lave reallønnsveksten lærerne har hatt de siste 40 årene, kan være en årsak til at inntakskvaliteten til lærerutdanningene har falt, og at det har blitt vanskeligere å rekruttere lærere til skolen. «Arbeidsgiversiden har i liten grad sett på lønn som et virkemiddel for kvalitet i skolen (...) Relativt lav lønn har gått ut over rekruttering av lærere blant realfagsutdannede, som har mange attraktive alternative jobber å velge».

En sentralisert lønnsfastsettelse har ikke ført til at læreryrket har blitt attraktivt for de med høyere utdanning. Tvert imot, peker produktivitetskommisjonen på at prioriteringen av sentrale forhandlinger og likelønn har bidratt til at lærere har

sakket akterut lønsmessig i forhold til andre yrkesgrupper. Selv om vi ser at søker tallene til lektorutdanningene øker, vet vi også at kun halvparten av de lærerutdannede jobber i skolen, og om lag 25 % av de som jobber i skolen, slutter før oppnådd aldersgrense. Dette understreker det tydelige behovet for at lektorene må omfattes av et annet forhandlingsystem.

Akademikerne mener gode resultater i skolen er et av de viktigste områdene i forhold til å omstille til et bærekraftig samfunn, nå og i fremtiden.

Vi vet at høy lektortetthet på en skole spiller en avgjørende rolle for elevenes faglige prestasjoner. Derfor er det helt nødvendig å rekruttere flere med mastergrad til skoleverket, og for at skolen skal være en attraktiv arbeidsplass for disse, blir lønn et viktig virkemiddel.

Om lønnsrelasjoner

Akademikernes overordnede politikk med lønnsrelasjoner mellom privat og offentlig sektor er bl.a. følgende:

«Akademikerne vil arbeide for en offentlig sektor preget av kvalitet, forsvarlighet, rettssikkerhet, effektivitet og målrettethet. Den eneste måten å få til dette på er gjennom systematisk satsing på kunnskap og kompetanse, og gjennom å legge forholdene til rette for at de som har kunnskap og kompetanse gis ansvar og myndighet slik at det blir mulig å gjøre en god jobb. At offentlig sektor skal være konkurransedyktig betyr også at man skal kunne konkurrere om den beste arbeidskraften både når det gjelder lønnsnivå og muligheten til å tilby utfordrende og interessante arbeidsoppgaver.»

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU 2018) viser nok en gang 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.

Tall fra TBU viser også at lønnsforskjellene for ansatte med universitets- og høyskoleutdanning lengre enn 4 år i skoleverket og i kommunesektoren for øvrig har økt på bekostning av lærerne siden de ble omfattet av det kommunale avtaleverket. Det er et faktum at lærere med høyere akademisk utdanning ikke har hatt samme lønnsutvikling som andre ansatte i kommunesektoren med samme utdanningslengde.

Akademikerne kommunes krav

Akademikerne kommune krever at alle våre medlemmer skal omfattes av lokale kollektive forhandlinger

Subsidiært krever Akademikerne kommune at lektorer ansatt i videregående skole skal omfattes av lokale kollektive forhandlinger.

Akademikerne kommune legger til grunn at det for våre medlemmer gjennomføres lokale forhandlinger i tråd med hovedtariffavtalens bestemmelser gitt i kapittel 3.4.0 og kapittel 5.1.

Kap. 1 Fellesbestemmelser

Akademikerne kommune har krav til endringer av fellesbestemmelser.

Kravene fremgår av vedlegg 1.

Kap. 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Akademikerne kommune krever endringer i bestemmelser gitt i kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser.

Kravene fremgår av vedlegg 2.

Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Akademikerne kommune krever endringer i bestemmelser gitt i kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser.

Kravene fremgår av vedlegg 3.

Kap. 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2018~~20~~.

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

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2017~~19~~ er også en del av grunnlaget.

Dersom en av partene krever det, skal pensjon gjøres til forhandlingstema.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2017~~19~~.

Hovedtariffavtalens vedlegg 1, Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelser/ avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader

Hovedtariffavtalens vedlegg 3, Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Akademikerne kommune krever endringer gitt i Hovedtariffavtalens vedlegg 1 og vedlegg 3.

Kravene fremgår av vedlegg 4.

Hovedtariffavtalens vedlegg 5, Vedtekter for tjenestepensjonsordning - TPO

Akademikerne kommune krever endringer i bestemmelser gitt i Hovedavtalens vedlegg 5.

Kravene fremgår av vedlegg 5.

SFS 2305 Sentral forbundsvis særavtale mellom KS og Den norske legeforeningen om vilkår for leger og turnusleger i kommunehelsetjenesten med arbeidsavtale, herunder leger i fastlegeordningen

Akademikerne krever at uenighet om SFS 2305 finner sin løsning i tariffoppgjøret pr. 01.05.2018. Partene nedsetter en arbeidsgruppe som i løpet av tariffoppgjøret behandler uenigheten i særavtalen.

Det tas forbehold om en konkretisering av kravet på et senere tidspunkt.

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)

§ 2.7 **Prøvetid (Ny)**

Det gjennomføres etter prøvetids slutt samtale om arbeidet og lønsplasseringen.

§ 3.4.1 **Omplassering**

Ved omplassering/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 lønsplassering som en personlig ordning og *være sikret en årlig lønnsvurdering.*

§ 4 **Arbeidstid**

4.3 ~~Vaktordninger~~avtaler

Behovet for og omfanget av ~~vaktordninger~~ *avtaler* skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før ~~vaktordningen~~ *avtalen* ~~iverksettes~~ *inngås*, jf arbeidsmiljøloven § 10-3. *Vaktavtaler fremforhandles etter hovedavtalens Del A § 4-5*

Vaktplan

~~Vaktordningen~~ *avtalen* 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 50 % av vaktgodtgjørelsen pr. vaktdøgn.

4.7 **Tjenestereiser**

~~Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale~~

~~med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden.~~
Alle tjenestereiser er en del av arbeidstiden og skal fullt ut beregnes 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 og kl. 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 et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
 - b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn 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.
3. 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.

§ 6 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.4.2 Nytt annet ledd.

Pedagogisk personale tilstås minst 40 prosent av timelønn pr. påbegynt arbeidet time for pålagt undervisning mellom kl. 17.00-06.00

§ 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).

- ~~Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller~~
- ~~HTA kap. 3 pkt. 3.4~~

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 overtidsgodtgjørelse kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid. Dette gjennomføres som forhandlinger i samsvar med

bestemmelsene i HTA.

(..)

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. *Ammefri gis så lenge mor har behov for det.*

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/~~repetisjonsøvelser~~ *militær tjenesteplikt*
Ved ~~tvungne~~ *pliktig* repetisjonsøvelser/militær trening gis tilsvarende lønn som nevnt i pkt. 9.2.1. ~~for inntil 1 måned i kalenderåret.~~

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

9.2.1 Forsørger Lønn

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

Arbeidstakere med fast ansettelse utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Fradrag gjøres kun hvis fraværet er mer enn 1 uke (7 dager). Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

~~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 tilsetting 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 tilsetting 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 *relevant* privat tjeneste *samt all privat tjeneste* etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

12.5 Avlønning av alderspensjonister (...)

Timelønnen er kr. xxx,- pr. arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det fremgår av kapittel 1, § 5 i Hovedtariffavtalen.

(...)

§ 14 Permisjon

14.2 Utdanningspermisjon

(...)

Nytt siste ledd

Ansatte som gis utdanningspermisjon etter denne bestemmelsen skal ha full pensjonsopptjening i inntil tre år av samlet permisjonstid.

Arbeidsgiver skal dekke utgifter til relevant etterutdanning.

Vedlegg 2

Krav om endringer i kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

3.2.1 Lokale drøftinger

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

~~Dersom annet ikke avtales, holdes det også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5. Med mindre partene avtaler noe annet skal det avholdes særskilte drøftingsmøter for hhv kapittel 3.4, 4 og 5.~~

(...)

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videre-gående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

~~Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan~~

~~for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.~~

3.3.2 Plan for kompetanseutvikling (ny)

Partene erkjenner den store betydning økt opplæring og utdanning har for den enkelte, virksomheten og samfunnet. De vil derfor understreke det verdifulle i at de ansatte øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, og at det derfor legges stor vekt på planmessig opplæring av ansatte i virksomhetene.

Den enkelte virksomhet skal legge fram sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Kartleggingen oppdateres en gang pr år. Der hvor det er gap mellom virksomhetens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller andre virkemidler.

Tillitsvalgte og arbeidsgiver drøfter nærmere hvordan virksomhetens kompetanseutvikling best kan ivaretas. På bakgrunn av dette skal arbeidsgiver utarbeide en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ~~avgjøres tvisten~~ ved lokal nemnd ~~eller pendlvoldgift~~, jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønns tvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandling-er. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeids-givers siste tilbud skal da vedtas.

Vedlegg 3

Krav om endringer i Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Akademikerne krever at for lektorer og lektorer med tilleggsutdanning skal ansiennitetstillegg gis som prosentvise tillegg av den ansattes lønn.

Vedlegg 4

HTA Vedlegg 1

Stillingskoder i kapittel 4

Opplistingen er ikke til hinder for at også øvrige rapporteringsbenevnelseer tilknyttes romertall I som avansementsstilling.

7965	Lektor	Lektor I		Gruppe 2 Lektor og Stilling med krav om mastergrad Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad/hovedfagseksamen/videreutdanning på hovedfags/mastergradsnivå tilsvarende minst 300 studiepoeng.
7966	Lektor med tilleggsutdanning	Lektor I med tilleggsutdanning		Gruppe 2 Lektor med tilleggs-utdanning Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad/hovedfags-eksamen tilsvarende minst 360 studiepoeng.
79xx	Lektor	<i>i videregående skole</i>		<i>Lokal lønnsdannelse</i>
79yy	Lektor med tilleggsutdanning	<i>I videregående skole</i>		<i>Lokal lønnsdannelse</i>

HTA vedlegg 3

Følgende tas inn som tekst i retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingskikk:

Organisasjonene som forhandler i kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5 skal få innsyn i de lønnstillegg som arbeidsgiver har tildelt til uorganiserte arbeidstakere. Dette skal foreligge før endelig protokoll undertegnes.

Vedlegg 5

Krav om endringer i Vedlegg 5 Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO

§ 6.1 Aldersgrense

Aldersgrensen er ~~70 år~~ 72 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling

§ 7-1 Vilkår for alderspensjon

Pkt. 5

«medlemmet har fylt 65 år og fyller vilkårene i § 4 3 i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i KS' tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller (...)

§ 9-1 Vilkår for ektefellepensjon

Rett til ektefellepensjon inntreffer ikke når medlemmet dør innen ett år etter innmelding i pensjonsordningen eller etter at ekteskapet ble inngått og dødsfallet skyldes sykdom som medlemmet led av eller hadde symptomer på ved tilsetningen eller ekteskapsinngåelsen og som en av ektefellene må antas ha kjent til. *Når særlige grunner taler for det, kan forsikringsgiver gi hel eller delvis pensjon i disse tilfellene.*

§ 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 år.