

# **HOVEDTARIFFOPPGJØRET**

**1. mai 2018**

**Statens tariffområde**



**KRAV NR. 3**

**27. april 2018 – kl. 09.00**



Det vises til Akademikernes krav 1 datert 5. april 2018 og Akademikernes krav 2 datert 12. april, som opprettholdes.

### Økonomi

Akademikerne krever at det med virkning fra **1. mai 2018** forhandles lokalt innenfor en ramme på **3,3 %** pr. dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen **31. oktober 2018**.

Akademikerne har i sitt krav 1, krav om at lønnsmassen til de uorganiserte må håndteres på en annen måte enn i tariffperioden 2016 – 2018, og i tillegg skissert at medlemslister fra alle hovedsammenslutningene vil kunne gi et grunnlag for en slik alternativ fordeling.

I lønnsproposisjonen som ble sendt til Stortinget fra kommunal- og moderniseringsdepartementet etter tariffoppgjøret i 2016 (prp. 136 S 2015-2016), begrunner departementet sin tilråding med en antagelse av at det trolig ville gi likest lønns- og arbeidsvilkår ved å la de uorganiserte følge den tariffavtalen med flest brukere i staten totalt.

Akademikerne vil påpeke at arbeidsvilkårene er like for alle ansatte i staten i og med at de to tariffavtalene har likelydende fellesbestemmelser. Likhet i arbeidsvilkår sikres derfor uavhengig av hvilken tariffavtale de uorganiserte følger. Ulikheten mellom tariffavtalene dreier seg om lønnsfastsettelsen. Ser vi på beregninger foretatt av Statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU) for tariffperioden som sådan, ser vi at den gjennomsnittlige prosentvise lønnsveksten er tilnærmet lik for begge hovedtariffavtalene. Valget av tariffavtale er dermed ikke avgjørende for ivaretagelsen av likhetshensynet.

Akademikerne fastholder sitt krav om en annen fordeling av de uorganisertes lønnsmasse, da vi ser svært urimelige konsekvenser av at lønnsmassen for uorganiserte tillegges kun en tariffavtale. De uorganiserte har valgt å ikke knytte seg til en særskilt fagorganisasjon, og lønnsutviklingen for disse må ivaretas av de lokale statlige arbeidsgiverne.

### Lønns- og forhandlingssystemet

Det vises til Statens krav/tilbud nr 1 der staten nevner et nytt forenklet lønnsrammesystem som en prioritering. Akademikerne krever primært at lønnsrammene utgår som sentralt element i lønssystemet, men kan være villige til å vurdere et forenklet sentralt fastlagt system for å ivareta automatiske lønnsopprykk under noen forutsetninger:

- At minstelønninger/normeringer knyttet til eventuelt sentralt fastsatte stillingskoder utgår
- At det ikke angis lønnsnivåer i opprykkssystemet
- At tilleggene defineres som prosentueilt tillegg til individuelt avtalt lønn
- At ansiennitetsbestemmelsene blir forenklet
- At det er begrenset lengde på den automatiske opprykksperioden
- At lokale parters handlingsrom ved bruk av et eventuelt sentralt fastsatt system for automatiske lønnsopprykk økes

Akademikerne har i dette kravet bygget inn et mulig framtidig forenklet opprykkssystem som del av Hovedtariffavtalen. Dette kravet betinger at forutsetningene over oppfylles.

### Stillingsliste/stillingskoder/dagens lønnsplaner

Akademikerne kan akseptere at en sentralt fastsatt liste med stillinger/stillingskoder videreføres som utgangspunkt for hvilke stillinger som omfattes av et eventuelt nytt sentralt fastsatt opprykkssystem. Akademikerne krever at minstelønninger knyttet til stillingskoder utgår.

Akademikerne krever at alle stillinger gjøres gjennomgående.

### Krav til HTA kapittel 1, 2 og 3

Akademikerne har følgende krav til Hovedtariffavtalens kapittel 1, 2 samt til §§1-6 i kapittel 3. Et eventuelt nytt sentralt fastsatt opprykkssystem er plassert i kapittel 3, men kan trolig også plasseres andre steder i Hovedtariffavtalen.

Tarifftekst som tas ut er markert overstrøket. Ny tarifftekst er markert som fet og understreket.

## **Hovedtariffavtalen i staten 1. mai ~~2016~~ 2018 - 30. april ~~2018~~2020**

### **1 Sentrale bestemmelser**

#### **1.1 Innledning**

##### **1.1.1 Parter**

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) på den ene side og Akademikerne på den annen side.

##### **1.1.2 Omfang**

1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven, **herunder arbeidstakere ansatt i statens tjeneste i utlandet**, dersom ikke annet er avtalt.
2. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse. Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn ansatte i heltidsstilling.
3. Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. særavtale for lærlinger og lærekandidater).

##### **1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen**

Stillinger som partene har tatt ut av hovedtariffavtalen, får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt.

#### **1.1.4 Ekstraerverv**

Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

### **1.2 Stillingsplassering**

#### **1.2.1 Lønnsrammer**

~~Lønnsrammer, se vedlegg 1.~~

#### **1.2.2 Lønnsplaner Stillingsliste**

- a) Gjennomgående, se vedlegg 1.
- ~~b) Departementsområder, se vedlegg 1.~~

### **1.3 Endringer i perioden**

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i hovedtariffavtalen i avtaleperioden.

### **1.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

- a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
- b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.
- c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai **2019**.
- ~~d) Nytt lønnsystem implementeres, jf. protokolltilførsel nr. 2.~~

## **2 Lokale bestemmelser**

### **2.1. Parter**

Forhandlingene skal føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse.

Alle forhandlingsberettigede organisasjoner under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen).

For virksomheter merket "øvrige" er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

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.

Arbeidsgiverrepresentanter og representanter for de forhandlingsberettigede organisasjonene sentralt har rett til å bistå i forhandlingene. Partene er enige i at dette bør skje unntaksvis, og at øvrige parter da skal varsles.

## 2.2 Forhandlingssteder

KMD avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Forhandlingssted drøftes før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet. Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser.

Arbeidsgiver på forhandlingsstedet i vedlegg 2 kan delegere forhandlingene etter drøfting med tillitsvalgte på forhandlingsstedet<sup>1</sup>. Drøfting må skje i god tid før forhandlingene starter.

Dersom det i tariffperioden skjer organisatoriske endringer som gjør det vanskelig å gjennomføre lokale forhandlinger ved de forhandlingssteder som er fastsatt i vedlegg 2, avgjør KMD hvor disse forhandlingene skal føres i tariffperioden etter forutgående drøftinger med hovedsammenslutningene.

## 2.3. Lokal lønnspolitikk

Statens lønnsystem forutsetter at de lokale parter har en omforent lønnspolitikk om hvordan lønnsystemet skal brukes ~~og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig~~ for å nå virksomhetens mål. **Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.** I den lokale lønnspolitikken kan bruk av arbeidstitler i tillegg til stillingslistene ~~i lønnsplanheftet, også benyttes.~~

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.

Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og klarlegge eventuelle forskjeller.

## 2.x Lønnssamtale

**Arbeidsgiver skal tilby arbeidstaker en årlig lønnsamtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker kan oppnå bedre lønnsutvikling.**

**Tilsvarende samtale skal tilbys arbeidstaker ved gjeninntreden etter permisjon. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av tillitsvalgte, og det skal føres referat fra samtalen.**

## 2.4 Virkeområde

Under lokale forhandlinger kan partene ikke avtale lønns- og arbeidsvilkår mv. som har automatisk virkning utover eget forhandlingssted jf. pkt. 2.2.

---

<sup>1</sup> Det kan delegeres til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet etter hovedavtalen § 4 nr. 3: "Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter/distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten."

## 2.5 Lokale forhandlinger

### 2.5.1 Årlige forhandlinger

Det føres **årlige** lokale forhandlinger på forhandlingsstedet **med utgangspunkt i den sentralt fastsatte økonomiske rammen.** jf. pkt. 2.2, dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

~~Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger~~ KMD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen, med mindre annet er avtalt mellom KMD og Akademikerne.

Arbeidsgiversiden **kan fritt legge til** avsetter økonomiske midler **til forhandlingene.**

#### **De årlige lokale forhandlingene skal avsluttes innen xx.xx hvert år. Virkningsdato for lønnsendringer er xx.xx.**

~~Med virkning fra 1. oktober 2017 er KMD og Akademikerne enige om at det lokalt forhandles innenfor en ramme på 0,85% pr. dato av lønnsmassen.~~

~~Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2017.~~

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2, størrelsen på avsetningen. **Det kan avtales at deler av potten skal fordeles i et generelt tillegg før avsetning til de delegerte forhandlingene.** Oppnås det ikke enighet, fordeles avsetningen forholdsmessig etter årslønnsmassen. Det settes opp protokoll fra møtet.

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene, og skal vurderes lønsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7, skal også vurderes lønsmessig.

### 2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

Fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Lønnsendringene betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt avsatte midler, jf. pkt. 2.5.1 bokstav a.

Den lokale lønnspolitikken er førende for vurdering av lønnsendring for ledere. Grunnlag for vurdering av lederens lønn kan ellers være oppnådde resultater, utøvelse av god ledelse, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft mv.

Lønnsregulering kan bare foretas i tilknytning til lokale forhandlinger etter pkt. 2.5.1, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 2.5.3 er til stede.

### 2.5.3 Særlige grunnlag

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.

- ~~b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, 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.~~
  - b) Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftenheter har fusjonert, og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.
  - c) **Lønnsutvikling for arbeidstakere det er særlige vansker med å rekruttere eller for å beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.**
  - d) **Når virksomhetens behov tilsier det kan det opptas drøftinger om lønnsøkning til en eller flere arbeidstakere dersom minst en av partene mener det er grunnlag for dette.**
2. ~~Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås 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.~~  
Kommer partene ikke til enighet **ved forhandlinger etter punkt c) og d)**, kan tvisten **uenigheten** ikke ankes **stivistes**. 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 § 21. Det skal settes opp protokoll fra møtet.~~

#### 2.5.4 Virkemidler

**De lokale parter har et felles ansvar for å sikre ansatte en rimelig lønnsutvikling over tid.**

Med hjemmel i pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler av lønnsmessig art brukes:

- a) Generelt tillegg til alle ansatte.
- b) Gruppetillegg.
- c) Individuelle tillegg
- d) Endret plassering i lønnsramme
- e) Tilstå tilleggsansiennitet
- f) Stillinger kan omgjøres til en annen stillingskode.
- g) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
- h) Opprette og endre særavtaler.

~~Virkemidlene i bokstav a) til c) kan være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.~~

#### 2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte i vedkommende virksomhet/driftenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med.



- De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønsplasseringen.
2. Ved lønsplassering tas hensyn til likelønn.
  3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering og stillingsbetegnelse/ arbeidstittel på ny ~~innenfor stillingens lønnsalternativer.~~  
Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen **Tillitsvalgte gis en årlig oversikt over bruken av bestemmelsen i virksomheten.**

## 2.6 Forhandlingsregler

### 2.6.1 Krav

Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til det enkelte forhandlingssted. Når forhandlinger kreves opptatt, skal arbeidsgiver skriftlig varsle alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

### 2.6.2 Frist

Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene.

### 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. 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. Partene avklarer hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene. 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 om en prosess for lokale forhandlinger, anbefaler** 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~~ **følgende fremgangsmåte:**

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. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
6. ~~De lønsmessige 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.

#### **2.6.4 Utsettelse og avslutning**

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt, slik tjenestetvistloven fastsetter, må utsettelsen avtales mellom partene. Er det gått 14 dager etter at reelle forhandlinger er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene avsluttet en uke etter at slike krav er fremsatt.

#### **2.6.5 Protokoll**

Det føres protokoll fra forhandlingsmøtene der forhandlingene gjennomføres, jf. tjenestetvistloven § 9. Dersom forhandlingene er delegert jf. pkt. 2.2, skal protokollen sendes til overordnet forhandlingssted til orientering.

### **2.7 Tvist**

#### **2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1**

Uenighet på delegert nivå avgjøres av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet.

Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet.

#### **2.7.2 Lokal tvisteløsning**

**Oppnås det ikke enighet i det lokale oppgjøret, jf 2.5.1 og 2.5.3, avgjøres tvisten av en lokal nemnd. Nemnda sammensettes med en nøytral leder og en fra hver av partene. Partene skal sende inn sine prosesskriv til nemndsleder innen 14 dager. Tvisten skal være avgjort senest innen 2 måneder etter dato for signert bruddprotokoll i forhandlingene.**

#### **2.7.2 Statens lønnsutvalg**

Ved forhandlinger om endring av lønsplassering etter pkt. 2.5.1 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.5.3 nr. 1, kan hver av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

Varsel om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg må gis de øvrige parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 senest innen 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Før saken eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg, skal KMD og Akademikerne orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

Stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 uker etter at varslingsfrist som nevnt i annet ledd er utløpt.

Før saker som først er behandlet etter pkt. 2.7.1 er varselfristen 1 uke, og frist for å inngi stevning 2 uker.

~~Statens lønnsutvalg kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet. Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før Statens lønnsutvalgs kjennelse foreligger.~~

### 2.7.3 Særavtaler

Tvist om opprettelse og endring av særavtale kan hver av partene bringe inn for særskilt nemnd eller Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

### 2.7.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særavtaler bringes inn for Arbeidsretten etter tjenestetvistloven § 24 første ledd, skal KMD og hovedsammenslutningene orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

## 3 Fellesbestemmelsene

### § 1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningene er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.
2. Arbeidstakere kan ikke motta kommunale, fylkeskommunale eller private tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke.

### § 2 Definisjoner

1. Årslønn er individuelt avtalt lønn, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom KMD og hovedsammenslutningene. Avtalt lønn omfatter også faste månedlige tillegg, ~~bl.a. gitt som B tillegg før 1. mai 2016,~~ som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver, e.l. Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 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. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. **[her må det inn nye definisjoner]**
5. ~~Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.~~
6. ~~Tjenesteansiennitet er:~~
  - Tjenestetid som opparbeides i stilling(er).
  - Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5.
  - Tilleggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.
  - Permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.

7. ~~Tilleggsansiennitet er:~~

- ~~— Ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved ansettelse utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på.~~
- ~~— Bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.~~

8. Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres som i hovedavtalen § 4 nr. 2 og 3.

9. Begrepet ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

10. Som samboere regnes:

- To personer som har levd sammen i ekteskaplignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
- To personer med felles barn og felles bolig.

Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til yrkesskadeforsikringsloven. KMD kan i helt spesielle tilfeller gjøre unntak fra vilkårene.

11. Med deltidsansatt forstås:

Arbeidstaker med normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler, som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

### **§ 3 ~~Innplassering på lønnsplan og opprykk~~ Lønnsfastsettelse**

1. Ved tiltredelse **fastsettes lønn i henhold til stillingsutlysning.** foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. **Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, ansvars- og arbeidsområde, den enkelte ansattes utdanning og kompetanse, ansvar, erfaring, arbeidsinnsats og resultatoppnåelse, samt øvrige kriterier som fremgår i lønnspolitikken.** Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
3. **Ved ansettelse skal arbeidstaker med høyere akademisk utdanning avlønnes med minimum xxxxx i årslønn.** Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement **overgang til annen stilling** innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling i lønsspenn til stilling på lønnsramme med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning **dersom lokal lønnspolitikk tilsier at den ansatte ellers skulle hatt en** innplassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn.
5. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.
6. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

### **§ 4 ~~Beregning av ansiennitet ved ansettelse~~ Automatiske lønnsopprykk**

1. ~~Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, dersom det er nødvendig for å fastsette lønsplassering. Ansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.~~
2. ~~Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansienniteten ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i det statlige tariffområdet. Dette gjelder også ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling i det statlige tariffområdet.~~
3. ~~Tilleggsansiennitet kan gis som beskrevet i § 2 nr. 6. Tilleggsansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.~~

**I stillingslisten angis stillinger som følger opprykksordning.**

De lokale parter kan ved avtale blir enige om at stillinger ikke skal følge opprykksordningen eller at andre stillinger enn angitt i stillingslisten skal følge opprykksordningen.

Hvilke stillinger som følger opprykksordningen skal fremgå av lokal lønnspolitikk.

## § 5 Godskrivingsregler Opprykksordning, stillingsansiennitet mv

For stillinger som følger opprykksordning gis automatisk lønnsregulering som følger ved økt stillingsansiennitet. Denne regulering kommer i tillegg til regulering etter kap 2.

<u>Stilingsansiennitet</u>	<u>1 år</u>	<u>2 år</u>	<u>3 år</u>	<u>4 år</u>	<u>5 år</u>	<u>...</u>	<u>...</u>	<u>...</u>	<u>...</u>	<u>X år</u>
<u>Lønnsopprykk</u>	<u>X %</u>	<u>X %</u>	<u>X %</u>	<u>X %</u>	<u>X %</u>	<u>X %</u>	<u>X %</u>	<u>X %</u>	<u>X %</u>	<u>X %</u>

Lønnsopprykk gis som oppregulering av den enkeltes avtalte lønn.

Stillingsansiennitet regnes fra tilsetning. Utgangspunktet for beregning av stillingsansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer stillingen. Ved tilsetting i ny stilling regnes stillingsansienniteten tilsvarende fra tilsetting i den nye stillingen.

Ved ansettelse godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

### **A. Generelle regler:**

- ~~1. All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.~~
- ~~2. Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år.~~
- ~~3. All yrkespraksis av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig.~~

### **B. Spesielle regler:**

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette gjelder. Ved vurdering om godskrivingsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved ansettelse i stillingen til grunn.

- ~~1. Ved ansettelse innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning **med minimum kr 420 000 i årslønn**, og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i det statlige tariffområdet beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.~~
- ~~2. Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.~~

### **C. Særlige regler:**

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

Godskrivning av tjenesteansiennitet etter reglene i pkt. A, B og C kan ikke overstige 100 % for samme tidsrom, dersom ikke annet er avtalt.

**§ 6 Lønnsopprykk under pPermisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten**

**Ved gjeninntreden etter permisjon skal lønn vurderes.**

**Ved permisjon med hel eller delvis lønn følges stillingens opprykksordning.**

**Lønnsjustering for stillinger med permisjon som følger en opprykksordning, skal minst tilsvare opprykk etter stillingens opprykksordning under permisjon, ved gjeninntreden fra følgende type permisjon:**

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

1. ~~Permisjon med hel eller delvis lønn.~~

**1. Permisjon ved oppdrag i tjenstemannsorganisasjon 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.**

6. ~~KMD kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.~~

\*\*\*\*\*

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.