

PROTOKOLL

År 2018, den 5. april, 12. april, 27. april, 28. april, 29. april og 30. april, ble det holdt forhandlingsmøter i Kommunal- og moderniseringsdepartementet om ny hovedtariffavtale i staten for perioden 1. mai 2018 – 30. april 2020.

Til stede på ett eller flere møter:

For Staten:

Gisle Norheim
Grete A. Jarnæs
Yvonne Larssen
Anne Elisabeth Wold Sæther
Ragnar Ihle Bøhn
Else Margrethe Nergård
Jørn Flemming Nordvik
Ane Nore Nyhus
Gry Merete Haugnes
Ragnhild Indreide
Frank Emil Jøssund
Morten Søndergaard Henningsen

For Akademikerne:

Anders Kvam
Roger Matberg
Odd Håker
Anette Bjørlin Basma
Kari T. Nordli
Tove Ringerike
Rikke Ringsrød
Sverre Bromander
Christer Wiik Aram
Margot Vågdal
Marianne Kringlebotn
Iuliana Pedersen
Julius Okkenhaug
Bente Kvamme
Marianne Lindmark Pedersen
Helene Seljenes Dalum
Elin Kvernø
Christian Selen
Fredrik Riise
Per Lausund
Svein Håkon Forvik
Jon Ole Whist
Siw Tyldum

Statens personaldirektør Gisle Norheim ledet møtene.

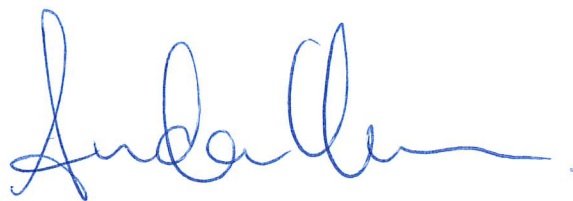
Det vises til protokoll av 29. april 2018 mellom staten og hovedsammenslutningene.

Staten og Akademikerne har forhandlet videre og har blitt enige om innføring av et nytt lønssystem. Partene er enige om endringer i statens tilbud 4 som fremgår av vedlegg til protokollen. Staten viser til tidligere tilbud/krav hvor felles- og sosiale bestemmelser mv. må være tilnærmet like i de fire hovedtariffavtalene. Staten kan derfor ikke gi et helhetlig tilbud til Akademikerne så lenge det er brudd med tre av hovedsammenslutningene om nye hovedtariffavtaler. Forhandlingene ble avsluttet kl. 21.20.

Partene er enige om å be Riksmekler om bistand til å løse resterende deler av forhandlingene.

Statens personaldirektør konstaterte at forhandlingene var avsluttet uten at enighet var oppnådd med Akademikerne. Riksmekleren vil bli underrettet i samsvar med tjenestetvistloven § 14 første ledd.

Møtet hevet.



Vedlegg

30. april 2018 kl. 21.20

Staten og Akademikerne er enige om følgende:

1. Minstelønn i stillingskodene utgår

2. Nødvendige endringer i HTA §§ 2 – 6 som følge av nytt lønnsystem:

§ 2 Definisjoner

1. Årslønn er individuelt avtalt lønn dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom KMD og hovedsammenslutningene. **Individuelt** avtalt lønn omfatter også faste månedlige tillegg som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver el. 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 1850 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. Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres som i hovedavtalen § 4 nr. 2 og 3.
5. Begrepet ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
6. Som samboere regnes to personer som har levd sammen i ekteskapslignende 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.
7. 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 Lønnsfastsettelse

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

Ved ansettelse avlønnes arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kroner X i årslønn.

(Midlertidig merknad: Det legges inn en fotnote i lønnsplanen som henviser til tidligere "fotnote 1" - kodene på ramme)

§ 4 Lønnsstige

Stillingskodene viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsstige. Alternativt kan arbeidstaker direkteplasseres i henhold til reglene i pkt. 2.5.4 og 2.5.5 nr. 1.

Lønnsstigen har en lengde på 10 år med x % årlig stigning.

Årlig ansiennitetsopprykk beregnes av den enkeltes til enhver tid gjeldende årslønn, og kommer i tillegg til regulering av lønn etter kapittel 2.

Stillingsansiennitet for stillinger i stige regnes fra den 1. i måneden den ansatte tiltrer stillingen.

(Midlertidig merknad: Det legges inn en fotnote i lønnsplanen om at stillingskodene 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat gis en lønnsutvikling i 4 år med 3% årlig stigning.)

§ 5 Lønnsutvikling

Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling jf den lokale lønnspolitikken. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar lønn og karriereutvikling.

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten

Permisjon med hel eller delvis lønn, avbryter ikke stillingsansienniteten.

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

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

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

Overgangsregler

Partene kommer tilbake til overgangsregler i meklingen.

3. Endringer i HTA pkt. 2.5.5 nr 3

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens **lønnfastsettelse**.

Tillitsvalgte gis en årlig **oversikt over** bruken av bestemmelsen **for virksomheten**.

4. Endringer i HTA pkt. 2.5.4.

Med hjemmel i pkt 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Generelt tillegg til alle ansatte
- b) Gruppetillegg
- c) Individuelle tillegg
- d) **Flytte ansatte i lønnsstige til direkteplassert avlønning**
- e) Endre stillingskode
- f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- g) Opprette og endre særavtaler

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

