

kunnskap gir vekst

Hvordan bør lokal fagforening følge opp lønns- og personalspørsmål ved omstillinger og endring i oppgaver

Kristian Mollestad, hovedtillitsvalgt,
Forskerforbundet ved UiO

Tjenestemannsloven § 12 første punktum

”Embetsmann ved regjeringens kontorer og enhver tjenestemann er forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten.”

- Arbeidsgiver fatter beslutning
- Ikke vedtak etter forvaltningsloven
- Stillingens grunnpreg må opprettholdes

Stillingens grunnpreg

- Arbeidsgiver kan ikke ensidig iverksette endringer som er så betydelige at stillingens grunnpreg, eller hovedinnholdet i arbeidsavtalen, blir vesentlig endret
- Må tolke seg frem til et kjerneinnhold i stillingen eller arbeidsforholdet

Stillingens grunnpreg - forts.

- Skriftlig arbeidsavtale – arbeidsmiljøloven § 14-5
- Arbeidsavtalens innhold – arbeidsmiljøloven § 14-6
- Gradvise endringer av arbeidsforholdet
- Samtykke

Hva må arbeidstakeren finne seg i?

- Endringer i organisatorisk plassering
- Endringer i lederoppgaver
- Endringer i tittel, lønn, arbeidsvolum, **ny teknologi**
- Endringer under fravær

Spesielt om informasjonsteknologi i Hovedavtalen:

§ 14:

1. Før innføring av ny eller betydelige endringer av informasjons- og kommunikasjonsteknologi skal det avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte hvordan de tilsatte skal sikres kompetanseheving.

Kompetanseutvikling – Hovedtariffavtalen sier:

”Kompetanse er viktig for den videre utvikling av næringsliv og offentlig sektor, og dermed også for utviklingen av velferdssamfunnet.

Partene vil **legge til rette for en styrket kompetanseutvikling** som skal bidra til å utvikle og fornye statlige virksomheter. **Etter- og videreutdanning, veiledning og utviklingsplanlegging** for de tilsatte og lederne, skal gjøre virksomhetene bedre i stand til å møte økte krav til publikumsrettet tjenesteyting og skjerpede faglige krav. **De tilsatte skal få muligheter til å utvikle sin kompetanse som grunnlag for endring gjennom hele yrkeskarrieren.**

Ledelsen i statlige virksomheter har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten, jf hovedavtalen [§ 22](#). Kompetansetiltak skal fortsatt være **basert på virksomhetens behov**. Den enkelte tilsatte har i tillegg selv **ansvar for vedlikehold og utvikling av egen kompetanse.**”

Kompetanseutvikling – Hovedavtalen sier:

1. Ledelsen har et overordnet ansvar for systematisk kompetanseutvikling i virksomheten. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. De tilsatte på alle nivåer i virksomheten må, i alle faser av yrkeslivet, sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak. Samtidig må hver enkelt tilsatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.

Kompetanseutvikling forts.:

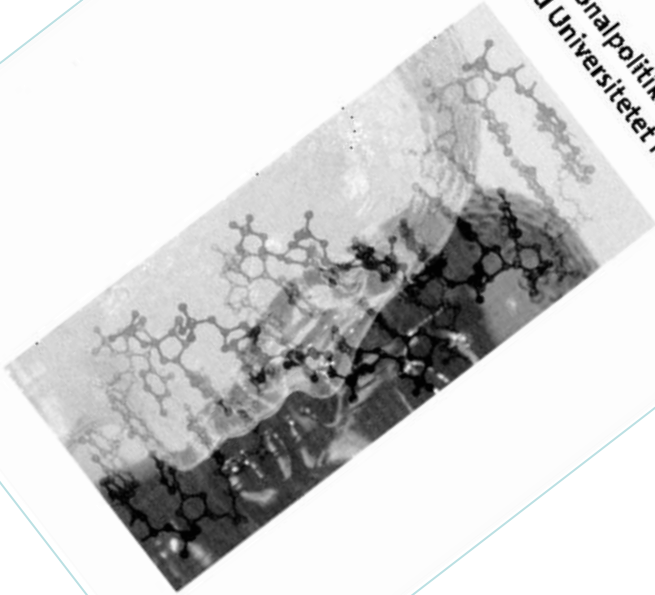
2. For å sikre god og effektiv oppgaveløsning i den enkelte virksomhet, kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging. Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- eller utviklingssamtaler.
3. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til Hovedavtalen, jf [§ 12](#) g) og den enkelte tilpasningsavtale.

Hovedtariffavtalens pkt 2.3.1:

”Det enkelte departement/virksomhet bør med utgangspunkt i sine egne oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme fram til en felles plattform om hvordan lønnssystemet skal brukes – og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.”



Personalpolitikk
ved Universitetet i Oslo



UNIVERSITETET
I OSLO

Lokal lønspolitikk
ved Universitetet i Oslo



Personalpolitikk ved UiO

- 1. Verdigrunnlag
- 2. Rekruttering
- **3. Personaloppfølging og kompetanseutvikling**
- **4. Arbeidstakernes medvirkning**
- **5. Lønnspolitikk**

- http://www.uio.no/for_ansatte/arbeidsstotte/personal/personalpolitikk/

Personalpolitiske føringer

B. Personaloppfølging og kompetanseutvikling

UiO vil:

- ha systematisk oppfølging av den enkelte medarbeider, blant annet gjennom regelmessige medarbeidersamtaler
- synliggjøre og belønne prestasjoner og innsats som bidrar til måloppnåelse innen alle områder og på alle nivåer ved universitetet
- **aktivt legge til rette for individuell tilpassing av arbeidsoppgaver** som kombinerer UiOs virksomhetsbehov med den enkeltes forutsetninger, livsfase og livssituasjon
- legge til rette for godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, som fremmer motivasjon og gode kollegiale relasjoner. Kollegial samhandling skal ha en etisk forsvarlig standard, som ikke tolererer atferd eller utsagn som er krenkende eller forsettlig skader tilliten til andre uten rettmessig grunn
- tilrettelegge for at forskere gis mer sammenhengende tid til forskning, og gode ressursmessige rammevilkår for forskningsaktiviteten
- sikre den enkelte forskers frihet til å velge sine problemstillinger og metoder samt publisere sine resultater
- **sikre alle ansatte mulighet til utvikling i jobben, og satse planmessig på kompetanseutvikling som kombinerer ansattes individuelle kompetansebehov med UiOs faglige og administrative behov**
- **gi mulighet for individuell kompetanseutvikling gjennom tiltak for gjensidig overføring av kunnskap mellom medarbeidere, miljøer og nivåer**, samt utvikle samarbeidsformer som sikrer god kontakt og sammenheng i organisasjonen
- støtte opp om aktivitet som bidrar til kvalitet, effektivitet og profesjonalitet i alle deler av virksomheten, herunder tiltak som avlastet det vitenskapelige personalet for administrative oppgaver

Personalpolitiske føringer

C. Medvirkning i drift og utvikling av UiO

UiO vil:

- gi alle ansatte individuell innflytelse og ansvar i forhold til sine arbeidsoppgaver
- legge til grunn at den enkelte ansattes bidrag til kollektive resultater og utvikling av miljøet skal vektlegges i tillegg til individuelle prestasjoner
- **ha medvirkningsbaserte omstillingsprosesser, hvor arbeidsgiver, berørte arbeidstakere og tillitsmannsapparatet samarbeider om aktuelle tiltak**
- legge til rette for at tjenestemannsorganisasjonene involveres på et så tidlig tidspunkt at de sikres reell mulighet til innflytelse ved vurdering av omstilling
- **ha en organisering og disponering av personalressursene som til enhver tid er tilpasset faglige mål, skiftende utfordringer og rammevilkår, men samtidig ivaretar behov for kontinuitet og stabilitet**
- benytte de tillitsvalgtes kunnskap og erfaring i drift og utvikling av universitetet, samt i arbeidet med utforming og praktisering av personalpolitikk

Lokal lønnspolitikk ved UiO

- 1. Generelle lønnspolitiske prinsipper
 - 2. Vitenskapelige stillinger
 - 3. Stipendiatstillinger
 - 4. Lederstillinger
 - 5. Teknisk-administrative stillinger
-
- <http://www.uio.no/admhb/reglhb/personal/praktiseringlonn/lonnssystpraktisering.xml>

Lønnspolitikk

- Generelle lønnspolitiske prinsipper
 - Partene ved UiO legger til grunn at lønnspolitikken skal være en integrert del av universitetets personalpolitikk
 - Alle tilsatte skal ha likeverdige muligheter
 - Lønnsvurdering inngår i lederens plikt til evaluering, oppfølging og stimulering av sine medarbeidere
 - Innfri verdiene og målene i personalpolitikken
 - Lønnsnivå skal reflektere arbeidstakerens oppgaver, ansvar og kompetanse – og skal synliggjøre og belønne prestasjoner og innsats
 - Tilgjengelige virkemidler tas aktivt i bruk for å nå faglige og personalpolitiske mål

Lønns plassering i bibliotekkodeene pr des. 2011

SKO	Lavest	Høyest	Gj.snitt
1410	46	49	47,3
1515	49	59	53,2
1077	52	67	59,5
1199	53	70	62,9
1200	61	69	64,2

GUIDE FOR MULIGE LØNNSENDRINGER



LEDIG STILLING, UTLYSNING og TILSETTING

- **Vurdere stillingskode og lønnsalternativer ved ledighet og utlysning**
HTA pkt.2.3.8 / Stillingsstruktur ved UiO
- **Søker kan forhandle lønn innenfor de alternativer som står i utlysningen**
Utlysningsteksten
- **Rekruttere – forhandle lønn etter krav fra søker utover de utlyste alternativer**
HTA pkt.2.3.4, 2
- **Arbeidsgiver kan vurdere lønn på nytt innenfor stillingens lønnsalternativer inntil 12 måneder etter tilsetning**
HTA pkt.2.3.8, 3
- **Arbeidsgiver kan vurdere ny lønsplassering innenfor stillingens lønnsalternativer ved overgang fra midlertidig til fast stilling**
HTA pkt. 2.3.8, 3

ARBEIDSFORHOLD

- Forhandle ny lønn og/eller endring av kode ved vesentlige endringer i stillingens ansvars- og arbeidsoppgaver [HTA pkt. 2.3.4, 1a](#)
- Ekstraordinær innsats [HTA pkt. 2.3.4, 2](#)
- Ekstraordinær innsats, tidsavgrenset ekstra innsats / ansvar [HTA pkt. 2.3.4, 2 og B-avtalen\(RHB 7.9.3\)](#)
- Likelønn, kjønnsbetinget [HTA pkt. 2.3.4, 3 og LSL §5](#)
- Forhandle om lønnsendringer ved tilbud om eksternt stilling, - beholde [HTA pkt. 2.3.4, 2](#)
- Årlige lokale forhandlinger (ansiennitet, kompetanse, innsats, endringer) [HTA pkt. 2.3.3, Lokal lønnspolitikk RHB 7.10.2](#)
- Pålagt overtid [HTA Fellesbestem. § 13](#)
- Feltarbeid [Protokoll \(RHB 7.9.5\)](#)

AUTOMATISKE OPPRYKK

- **Justeringer i forbindelse med årlige sentrale oppgjør**
HTA : Lønnstabell, LR, Lønnsplaner/SKO
- **Ansiennitet i stillinger med LR**
HTA: Lønnsrammer

SPESIELLE GRUNNER

- Seniorpolitiske tiltak – beholde erfaring og verdifull kompetanse
HTA pkt. 2.3.4, 2
- Avlagt doktorgrad, minimum 2.L.tr. Reglement , RHB 7.7.4
- Professoropptrykk Egen avtale, RHB 7.9.6
- Lederlønn, valgt eller tilsatt leder Egen avtale, RHB 7.9.1
- Stedfortreder HTA Fellesbestem. §12.2
- Produktivitetsavtaler / Effektiviseringsprosjekt
HTA pkt. 2.3.5, a og b,
HTA pkt. 2.3.4, 1b
- Minstelønnsavtaler begrunnet i utdanning, ansiennitet, praksis og tjenester
HTA Lønnsplaner og
Fellesbestemmelsene §5

AKTUELLE LINKER

- HTA : Hovedtariffavtalen i staten
<http://www.sph.dep.no/Statens-Personalhandbok-2009/7-Hovedtariffavtalen-i-staten-1-mai-2008---30-april-2010/>
- LSL: Likestillingsloven
<http://www.lovdatab.no/all/nl-19780609-045.html>
- RHB: Reglementsåndboken for UiO
<http://www.uio.no/admhb/reglhb/>
- Avtale om seniorpolitikk ved UiO
<http://www.med.uio.no/ullevel/admin/Seniorpolitikk.xml>
- Lokal lønnspolitikk ved UiO
<http://www.uio.no/admhb/reglhb/personal/praktiseringlonn/lonnssystempraktisering.xml>
- Stillingsstruktur ved UiO
http://www.uio.no/for_ansatte/ansatt/stilling/stillingsbeskrivelser/
- SPH: Statens personalåndbok
<http://www.sph.dep.no/>
- FOR 2006-02-09 nr.129 Forskrift undervisnings og forskerstillinger
<http://www.lovdatab.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20060209-0129.html>