

Protokoll fra forhandlinger om overenskomstrevisjonen 2014 for Norges forskningsråd

År 2014, den 22., 23., 24., 25., 28., 29. april og 13. mai (bistand) ble det avholdt forhandlingsmøter mellom Norges forskningsråd og NTL/LO-Stat.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de sentrale forhandlingene av 7. april 2014.

Til stede på ett eller flere møter:

For Norges forskningsråd:

Wenche Eikens – Spekter - bistand
Roald Mikkelsen – Spekter - bistand
Tove K Stølen
Paal Erik Strande Olsen
Ruth Norseng
Hilde Vestrheim
Knut Gamst

For NTL/LO-Stat:

Tor Lunde Larsen
Wenche Berntsen
Zuhal Skaar-Olsen
Lars Børseth – LO Stat - bistand
Tove Helvik – NTL sentralt

Partene er enige om følgende:

1. Økonomisk ramme og innretning

NTLs medlemmer gis et gjennomsnittlig tillegg pr medlem (84 medlemmer) på **kr 17.041,-** inkl et generelt tillegg på kr 1.463,- avtalt i A-delen, med virkning fra 1.4.2014. Dette utgjør **3,15%** gjennomsnittlig nivåheving pr medlem med grunnlag i NTLs justerte lønnsmasse (kr 45.381.000,-).

Rammen for tillegg er fordelt på følgende måte:

- Det gis et generelt tillegg på kr 3.000,-.
- Den øvrige rammen benyttes til individuelle tillegg.
- Ingen av NTL's medlemmer skal ha et lavere totalt lønnstillegg enn kr 6.000,-, bortsett fra personer som har sagt opp/har sluttet, personer som har tiltrådt stilling etter 1.1.2014, og eventuelt andre særlige hensyn.

THB TKS

- Medlemmer med en brutto årslønn under kr 410.000,- i 100% stilling, gis i tillegg et lønnstrinn.

Tilleggene gis med virkning fra 1.4.2014.

Overenskomsten

Overenskomstens del B videreføres for ny periode med følgende endring:

§ 2 Lønnssystemet

Bestemmelser om ansiennitet og ansiennitetsskala tas ut av lønnssystemet.

§ 6 Godtgjørelse for kortvarig endring av ansvar og oppgaver

Ved vikariat som varer utover tre sammenhengende uker (ikke ferievikariat) i høyere stilling, med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid, skal Forskningsrådet gi lønnskompensasjon som reflekterer stillingens arbeids- og ansvarsområder og det skal tilstrebes en enhetlig praktisering av dette i organisasjonen.

Forskningsrådet kan vurdere ev. kompensasjon også for et kortere tidsrom. Kompensasjon gjelder fra det tidspunkt vikariatet starter. Det vises forøvrig til § 3.1. Endrede arbeidsvilkår skal så langt det er praktisk mulig være avklart i forkant av vikariatet.

Følgende enighet protokolleres:

Lønnssystemet

Arbeidsgiver vil innen rimelig tid ta initiativ til et partssammensatt utvalg om praktisering av lønnssystemet og dets konsekvenser; herunder lønnsspenn, lønsvurderinger, stillingsomgjøringer, lønnsstatistikk mm. Utvalgets arbeid skal være ferdig innen 1. mars 2016. Formålet med arbeidet er å vurdere behov for event. tiltak som kan bidra til en mer enhetlig praktisering av lønnssystemet i organisasjonen, herunder eventuelle endringer.

Rådviser om permisjon (dok. nr. I-0-10)

Korte velferdspermisjoner

Velferdspermisjon gis ved sykdom og behov for omsorg for syke og pleietrengende i nærmeste familie / husholdning, og når arbeidstakerens nærmeste familie / husholdning legges inn på sykehus. Det forutsettes at arbeidstakerens tilstedeværelse er nødvendig.

Stillingsomgjøringer

Divisjons-/avdelingsledelsen har ansvar for at alle stillinger er vurdert og plassert i en lønnsgruppe. HR er ansvarlig for gjennomføringen av stillingsvurderingen. Vurderingen gjennomføres i nært samarbeid mellom leder og HR.

Partene er enige om å ha en helhetlig praktisering av stillingsomgjøringer i Forskningsrådets administrasjon, på tvers av divisjoner og stillinger. HR har et spesielt ansvar for at rutinene og praktiseringen av systemet følges på en enhetlig måte.

Kompetanseutvikling

Partene er enige om at intern mobilitet, karriereutvikling og kontinuerlig opplæring og kompetanseutvikling er viktige områder for en kunnskapsbedrift som Forskningsrådet.

Det er derfor viktig at det settes av ressurser til kompetanseutvikling, som dekker Forskningsrådets behov.

Generelt

Partene er enige om følgende:

Alle ansatte har et felles ansvar for å etterleve de holdninger og retningslinjer som beskrives i personalpolitikken. Ledere på alle nivåer har et spesielt ansvar - både som rollemodeller og for at personalpolitiske retningslinjer blir formidlet og etterlevd innen eget ansvarsområde, f.eks. avtaler om godtgjørelse for kortvarig endring av ansvar og oppgaver (fungering), samtaler mellom ledere og medarbeidere om arbeidstid/arbeidsmengde, samtaler om lønnsfastsettelse mm.

JMS
TKS

Oslo 13. mai 2014

Norges forskningsråd

NTL

VEDLEGG til protokoll av 29. april 2014 mellom NTL og Norges forskningsråd

Protokolltilførsel fra NTL:

NTL oppfatter stillingsvurderingsskjemaet som en del av det avtalte lønssystemet, og at det følgelig kun kan endres etter forhandlinger mellom partene.

Protokolltilførsel fra Forskningsrådet:

Arbeidsgiver er av den oppfatning at stillingsvurderingsskjemaet inngår i de administrative retningslinjer for stillingsvurdering og konstaterer at det er uenighet om forståelsen av den juridiske situasjonen på dette punkt.

Norges forskningsråd (sign.)

NTL (sign.)