

Forhandlinger etter Hovedtariffavtalen pkt 2.3.4

I tillegg til de årlige forhandlingene kan det føres forhandlinger på særlig grunnlag.

Lønnskravene behandles av partene i forhandlingsmøte. Normalt skjer dette i forbindelse med IDF-møtene (Informasjon, Drøfting og Forhandlinger).

Ansatte er ikke part og må fremme krav med begrunnelse på [eget skjema](#) via tjenestemannsorganisasjon eller nærmeste leder.

Forhandlingsparter i forhandlingene er:

Universitetsdirektøren etter fullmakt fra styret.

Tjenestemannsorganisasjonene, jf Hovedtariffavtalens pkt 2.1.

For fullstendig definisjon; se avtalen.

Begge parter kan fremme krav etter HTA pkt 2.3.4.

Merk at pkt 1 innebærer forhandling, mens pkt 2 beskriver en avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte og pkt 3 er lovpålagt opprydding i samråd med tillitsvalgte.

Forhandlingene er hjemlet i [Hovedtariffavtalen i staten](#) pkt 2.3.4 Særlige grunnlag:

1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:

- a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
- b) Er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstillende krav som ble satt for tiltaket.
- c) Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette, har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

På det enkelte forhandlingsområdet kan det avtales at forhandlinger på grunnlag av pkt.

a) avgrenses til en eller to ganger pr. år. Forhandlinger etter pkt. c) tas så snart som mulig etter at endringen har funnet sted. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst – hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige [pkt. 2.3.3](#) forhandlingene.

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. 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 likestillingslovens § 5.

Merknad:

Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 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.

Jf merknad til pkt 2.3.4 i HTA:

Det at en ansatt har fått mer å gjøre, er ikke grunn til å omgjøre en stilling. Dette kan eventuelt tilsi at det bør opprettes en ny tilsvarende stilling. Ethvert 2.3.4-krav må ses i en helhetlig sammenheng

Jf omgjøring etter 2.3.4 pkt 1 a:

Vesentlig endring i ansvars- og arbeidsområde kan få konsekvenser for stillingsplassering og lønn. Det skal vises stor forsiktighet og tilbakeholdenhet i slike saker. Opprykk som skjer utenom ordinær tilsettingsprosess med utlysning og fri konkurranse om stillinger, kan medføre misnøye i organisasjonen, og oppleves som urettferdig. Organisasjonsendringer kan medføre muligheter for endret stillingsplassering.

Det forutsettes at de faktiske endringer av en stillings innhold må være vesentlige og endret til et kvalitativt høyere nivå - f.eks. gjennom økt ansvar. Det vises her til UiAs stillingsvurderingssystem.

Jf pkt 2.3.4 2:

Hovedtariffavtalen pkt 2.3.4 ptk.2, er ikke en forhandling, men en avtale som arbeidsgiver kan gjøre med organisasjonene, når grunnene jf pkt 2 foreligger. Det er arbeidsgiver som kan vurdere om arbeidstaker er spesielt kvalifisert, eller har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Det er også arbeidsgivers tilbud som er gjeldende.

Prosedyrer:

Krav fra tjenestemannsorganisasjon:

- Krav med begrunnelse skal sendes tjenestevei til Personal- og organisasjonsavdelingen.
- Personal- og organisasjonsavdelingen innhenter uttalelse fra nærmeste administrative leder.

Krav fra arbeidsgiver:

- Krav med begrunnelser på [eget skjema](#) skal sendes via ePhorte til Personal- og organisasjonsavdelingen, senest to uker før møtedato.
- Leder skal ikke informere den ansatte om at det fremmes krav.

Felles

- Universitetsdirektøren, personaldirektøren og eventuelt administrativ leder skal ha en tett dialog i forkant av forhandlingsmøtene, hvor man blir enig om arbeidsgivers standpunkt.
- Personal- og organisasjonsavdelingen sender kravene til forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjoner og innkaller til forhandlinger om saken, senest en uke før møtedato.
- Ansatte som har fått innvilget krav/fått lønnsopprykk pga særlige grunner, får dette meddelt via brev fra Personal - og organisasjonsavdelingen. Organisasjonene må selv melde tilbake, dersom krav ikke blir innvilget.

Alle opplysninger gitt i møtet er unntatt offentlighet (offentlighetslovens § 13).