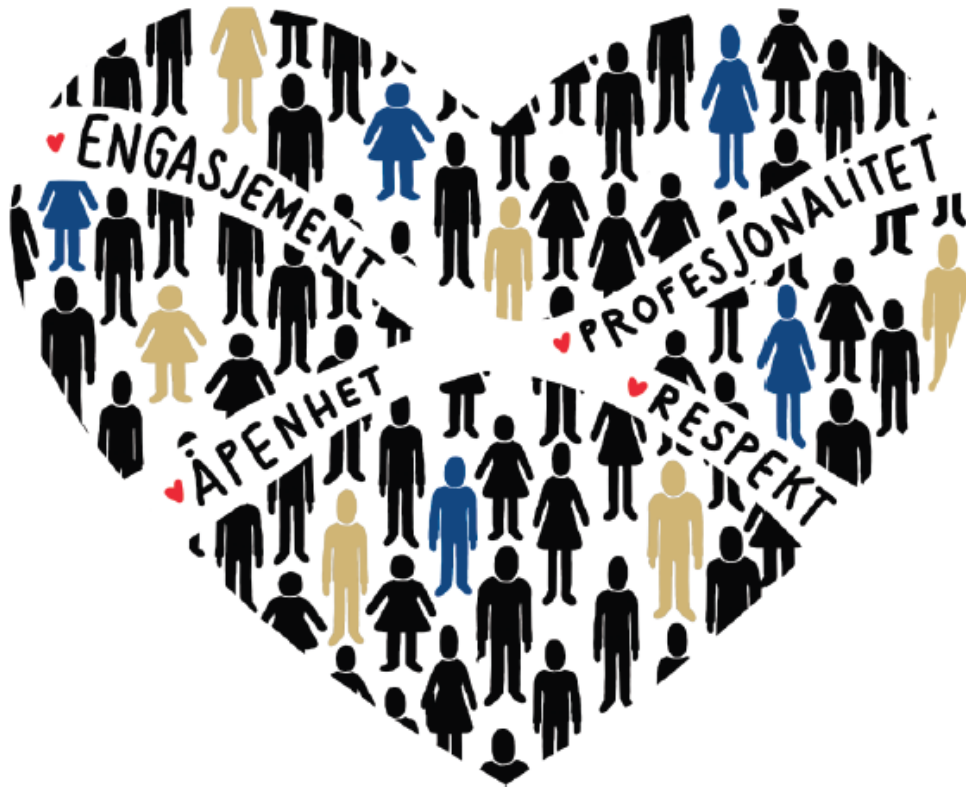




KRIMINALOMSORGEN

LØNNSPOLITIKK FOR KRIMINALOMSORGEN



Forord

I forbindelse med lønnsoppgjøret i staten for perioden 1. mai 2016 til 30. april 2018 ble forhandlingsfullmakten samlet på et sted for kriminalomsorgen, i KDI.

Det lønnspolitiske dokumentet ble første gang utarbeidet 16.09.16, og er revidert i forkant av lokalt lønnsoppgjør i 2017 og 2018.

Dokumentet er utformet i samarbeid mellom representanter fra organisasjonene og arbeidsgiver, i flere arbeidsgrupper og møter.

Dokumentet gjelder fra 03.07.18 og er gjeldende lønnspolitisk dokument for kriminalomsorgen. Dokumentet vil bli revidert årlig.

Lillestrøm, 03.07.18

Susanne Nor
avdelingsdirektør KDI

1. INNLEDNING

Ved de sentrale tarifforhandlingene mellom staten og hovedsammenslutningene fastsettes stillingsgruppers lønsplassering og regler for ansiennitetsoppykk, sikringsbestemmelser m. v. Dette nedfelles i Hovedtariffavtalene i staten mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og Akademikerne, og KMD og LO Stat, Unio og YS Stat som også gir hjemmel for lønnsforhandlinger.

Partene i Kriminalomsorgen inngår særavtaler for virksomheten og forhandler særskilt om lønnsbetingelser knyttet til disse.

Lønnspolitikk for kriminalomsorgen er utarbeidet som grunnlag for lønnsfastsettelse, lønnsendring og lønnsforhandlinger. Dokumentet er utformet i fellesskap med Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) sin ledelse og sentrale tillitsvalgte med utgangspunkt i det sentrale avtaleverket.

Parter:

LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne.

Vedlegg 1 gir oversikt over forhandlingsberettigede parter i kriminalomsorgen.

1.1 Forhandlingssted

KDI er med virkning fra 1. mai 2016 opprettet som virksomhetens forhandlingsområde, jf. HTA vedlegg 2. Forhandlingene kan delegeres fra forhandlingsstedet til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet. Forhandlingsfullmakten kan bare delegeres ett nivå ned.

1.2 Statens lønnssystem

I hovedtariffoppgjøret 2016 ble det inngått en avtale med Akademikerne, og en avtale med LO Stat, Unio og YS Stat. De to hovedtariffavtalene danner plattform for Statens lønnssystem.

1.3 Virkeområde for lønnspolitikken

Lønnspolitikk for kriminalomsorgen gir nærmere retningslinjer for fire områder som har betydning for fastsetting og endring av den enkeltes lønn:

1. Fastsetting av lønn ved kunngjøring av og ansettelse i ledig fast eller midlertidig stilling (HTA pkt. 2.5.5 nr. 1).
2. Ny vurdering av lønsplassering skal foretas innen 12 måneder etter ansettelse og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse (HTA pkt. 2.5.5 nr. 3).
3. Lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 og 2.5.2

2. LØNNSPOLITIKK I KRIMINALOMSØRGEN

Dette dokumentet utgjør det grunnlag for lokal lønnsdannelse som partene er enige om. Lønnspolitikken skal være en integrert del av personalpolitikken og skal utøves med bakgrunn i virksomhetens oppgaver, personalsituasjon og budsjett, og under hensyn til hvilke tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

2.1 Formål, mål og verdier

Lønnspolitikken skal bidra til å nå Kriminalomsorgens mål. Kriminalomsorgens mål er beskrevet i flere Stortingsmeldinger og er operasjonalisert i de årlige disponeringsbrevene og regionene sine oppdragsbrev til enhetene. Justis- og beredskapsdepartementet er opptatt av handlekraft og gjennomføringsevne, og at tjenestene ytes effektivt og med god kvalitet.

De overordnede målene for Kriminalomsorgen er:

- Styrke forebyggingen av kriminalitet
- En mer effektiv straffesakskjede

Formålet med lønnspolitikken er å gjøre det mulig for Kriminalomsorgen å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere. Lønnspolitikken skal bl.a. stimulere den enkelte til å etterleve kravene i styrende dokumenter, og mål og tiltak som følger av Virksomhetsstrategi 2014-2018. Den skal også bidra til en mer forutsigbar lønnsfastsetting for den enkelte.

Lønnspolitikken skal videre stimulere medarbeidere til å etterleve verdier som følger av Virksomhetsstrategi 2014-2018, herunder:

Åpenhet:

- Vi er involverende og deler vår kunnskap
- Vi er åpne for nye ideer og andres meninger
- Vi inviterer samfunnet inn

Respekt:

- Vi anerkjenner hverandres kompetanse og roller
- Vi er rause og inkluderende
- Vi gjennomfører beslutningene våre

Profesjonalitet:

- Vi gjennomfører samfunnsoppdraget vårt med høy etisk bevissthet
- Vi har faglig integritet basert på kunnskap
- Vi er pålitelige og redelige

Engasjement:

- Vi er stolte av vårt virke
- Vi er nysgjerrige og utviklingsorienterte
- Vi tar initiativ og viser ansvar

Kompetanseutvikling

Kriminalomsorgen har behov for dyktige medarbeidere, både med bredde- og spesialkompetanse. Kriminalomsorgen ønsker å bruke virkemidlene i en lokal lønnspolitikk til også å stimulere til ytterligere kompetanseutvikling. Dette innebærer at ny og relevant kompetanse kan gi økt lønn. Det vil bli vurdert om ny formell kompetanse har ført til utvidet ansvar og mer kompleks oppgaveløsning.

Likestilling

Likestilling mellom kjønnene er et viktig mål for kriminalomsorgens personalpolitikk. De kriteriene som benyttes ved vurdering av individuell lønn er kjønnsnøytrale og skal praktiseres slik at de fremmer likestilling. Det skal ikke være ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Det vises for øvrig til HTA pkt. 2.3. 3. ledd.

Det utarbeides statistikker jf. tildelingsbrevet. Statistikk for 2017 legges til grunn for årets lokale forhandlinger.

3. LØNSFASTSETTING

3.1 Lønnsfastsetting ved kunngjøring av og ansettelse i ledig stilling

Før kunngjøring skal det foretas en vurdering av hvilket lønnsnivå som er nødvendig for å kunne rekruttere/beholde kvalifisert arbeidskraft.

Før kunngjøring skal tillitsvalgte orienteres om den lønn stillingen vil bli lyst ut i. Dette gjøres ved at tillitsvalgte forelegges utlysningsteksten.

Ved kunngjøring av ledige stillinger og ved ansettelse i fast og midlertidig stilling, fastsettes lønnen endelig av direktøren eller den som det er delegert fullmakt til.

Ved lønsplassering skal det tas hensyn til likelønn.

3.2 Ny lønsvurdering etter HTA 2.5.5 nr. 3

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

Ved vurdering av ny lønsplassering etter denne bestemmelsen, skal nærmeste leder gi en skriftlig vurdering av den nyansattes utviste kompetanse og oppnådde resultater. Direktøren eller den som det er delegert fullmakt til har mulighet til å endre lønsplassering på ny innenfor stillingens lønsspenn/lønnsalternativer, begrenset til det lønsspenn og den lønnsramme stillingen var utlyst i.

Endringer etter 2.5.5 nr. 3 skal rapporteres inn til KDI v/ 8005lonnsoppgjor@kriminalomsorg.no en gang i året (februar).

Rapportering om bruk av 2.5.5 nr. 3 skal gis til organisasjonene i mars måned.

3.3 Funksjonstillegg

Partene er enige om at lønnstillegg for midlertidige funksjoner kun unntaksvis benyttes. Slikt tillegg bør kun vurderes benyttet der det spesielle ansvaret eller funksjonen ikke kan ses som en naturlig del av stillingsinnehaverens opprinnelige oppgaver og ansvar. Funksjonen må også defineres til å være en oppgave som strekker seg utover endringer i arbeidsoppgaver som er en følge av naturlig utvikling eller omorganisering, jf. statsansatteloven § 16.

Vurderingen av hvorvidt funksjonstillegg skal benyttes i konkrete tilfeller, må bringes inn til forhandlinger i medhold av HTA punkt 2.5.1. eller 2.5.3.

Fra 01.07.16 og senere er følgende særavtaler inngått mellom partene:

- Særavtale om minimumsavslønning etter lokalt lønnsoppgjør 2016, gyldig fra 01.07.16
- Særavtale om kompensasjon til aspirantveiledere, gyldig fra 01.01.17
- Særavtale for fengselsbetjenter i pool for fengselsførstebetjenter i turnus, gyldig fra 01.01.17
- Særavtale om driftsdag på IKT drift, gyldig i perioden 01.06.17 – 31.12.18
- Særavtale om kompensasjon til ansatte på forvaringsavdelinger, gyldig fra 01.07.17
- Særavtale om kompensasjon til regionale instruktører i fysisk maktanvendelse, gyldig fra 01.07.17

4. KRITERIER OG PRINSIPPER FOR VURDERING AV LØNN I KRIMINALOMSORGEN

Dette kapittelet tar for seg kriterier som skal legges til grunn i en helhetsvurdering ved fastsetting av lønn for nye medarbeidere og forhandlinger etter HTA. Hovedregelen for endring av lønn lokalt er forhandlingene etter HTA pkt. 2.5.1. Målet er å komme fram til en avlønning i samsvar med oppgaver, ansvar, kompetansekrav og resultatoppgjør, og som motiverer til innsats, engasjement og utvikling. Objektive kriterier legges til grunn. Lønnspolitikken skal bl.a. stimulere den enkelte til å bidra til å oppnå resultater og etterleve styrende dokumenter, samt mål og tiltak som følger av Virksomhetsstrategi 2014-2018.

Lønnsutviklingen skal gi en rimelig lønnsutvikling for alle ansatte og motivere til kompetanseheving.

Hovedkriteriene er satt i tilfeldig rekkefølge og skal vektlegges likt.

4.1 Hovedkriterier ved fastsetting av lønn for nye medarbeidere

Hovedkriterier ved fastsetting av lønn for nye medarbeidere er stillingens krav til formell og reell kompetanse, stillingens innhold og ansvar, erfaringer og personlige egenskaper.

Fastsettingen av lønn vil også kunne bli påvirket av lønnsnivået for sammenlignbare stillinger i offentlig og privat sektor. Mulighetene for lønnsutvikling vil imidlertid være styrt av direktoratets økonomiske rammebetingelser.

Lønn er videre et spørsmål om tilbud og etterspørsel. Økte lønnsforskjeller innenfor samme arbeidsområde kan forekomme når grunnlaget for lønnsforskjellene er relevante.

Kriteriene er kjønnsnøytrale og skal brukes slik at de fremmer likestilling.

4.2 Lønnsendring for medarbeidere

Følgende prinsipper legges til grunn for vurdering av lønn i kriminalomsorgen:

Aktiv medvirkning

Aktive medarbeidere i etterlevelse og implementering av styrende dokumenter og som bidrar til å nå enhetens og etatens mål.

Beholde og utvikle kompetanse - motivere medarbeidere til å holde seg faglig oppdatert

Ansatte som har tilegnet seg ny og relevant kompetanse (formalkompetanse og/eller realkompetanse) for stillingen man innehar kan gis økt lønn i lokale lønnsoppgjør. Det vil bli vurdert om den nye kompetansen har ført til utvidet ansvar og mer kompleks oppgaveløsning.

Fast ansatte som i overenstemmelse med arbeidsgiver, har gjennomført relevant etter- og videreutdanning som enheten har eller vil kunne få nytte av, kan også vurderes kompensert i de lokale lønnsoppgjørene. Utdanningen må være studiepoengbasert med minst 30 studiepoeng/være av tilsvarende omfang. Eventuell lønnskompensasjon må stå i forhold til omfanget av utdanningen og den nytte enheten får.

Lønnsdifferensiering i forhold til ansvar og oppgaver

Dette gjelder også for medarbeidere innenfor samme stillingsgruppe.

Lønnssamtale er et virkemiddel som skal benyttes årlig, jfr. HTA § 3 nr. 5.

Enhetsleder er ansvarlig for å vurdere alle ansatte i forhold til lønn, inkludert de som ikke ber om lønnsamtale.

Utsiktede lønsmessige skjevheter mellom medarbeidere/grupper av medarbeidere skal motvirkes.

Tillitsvalgte

Vervet som tillitsvalgt medfører et meransvar og er et viktig redskap for å utvikle medbestemmelse og arbeidsmiljø. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste, jfr. HA § 1. Dette gjelder også lønnsutvikling.

Bidra til et godt arbeidsmiljø

Dette kan være god evne til samarbeid og kommunikasjon.

4.3 Differensiering i lønn

For differensiering innen stillingskodene 0265 Fengselsførstebetjent og 0266 Fengselsinspektør vises det til vedlegg 2.

For øvrig kan lønn endres ved forhandlinger i henhold til HTA 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3. Se for øvrig punkt 3.1 om fullmakt ved lønnsfastsettelse.

5. FULLMAKTER, FORHANDLINGER OG PROSEDYRER

5.1 Fullmakter

Forhandlingsfullmakten er med virkning fra 1. mai 2016 lagt til kriminalomsorgen v/Kriminalomsorgsdirektoratet.

En oversikt over organisasjoner med forhandlingsrett i henhold til tjenestetvistloven ved forhandlinger i Kriminalomsorgen, fremgår av vedlegg 1.

Evt. særavtaler om funksjonstillegg inngås av sentrale parter. Det er ikke anledning til å inngå avtaler lokalt, eller lyse ut stillinger med ekstra lønnstrinn eller kronetillegg.

5.2 Generelle forhandlingsregler

Regler for forhandlinger fremgår av HTA punkt 2.6. Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig. Når forhandlinger kreves opptatt, skal alle forhandlingsberettigede organisasjoner varsles om dette.

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

Det skal føres protokoll fra forhandlingsmøtene. Her skal tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter samt sluttresultat av forhandlingene, inntas. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har tatt dersom partene ved forhandlingenes avslutning ikke er enige. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får hvert sitt eksemplar.

Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i forhandlingene, se HTA pkt 2.6.3 nr. 8.

6 LØNNSFORHANDLINGER ETTER HTA PKT. 2.5.1

6.1 Tidspunkt for lokale forhandlinger

Tidspunkt for gjennomføring av årlige forhandlinger med LO, YS og Unio og Akademikerne fastsettes hvert år av KDI og organisasjonene i fellesskap, i henhold til fristene fastsatt i sentrale forhandlinger i staten.

6.2 Føringer

Eventuelle sentrale føringer som er gitt for oppgjøret og andre relevante spørsmål av personalpolitisk karakter, klargjøres av partene i god tid før forhandlingene. Partene må vurdere om det er grunnlag for ytterligere føringer.

6.3 Økonomiske rammer for 2.5.1 forhandlinger

Ved de sentrale tariffoppgjør blir det gitt rammer for hvor stor andel av lønnsmassen det kan forhandles om ved 2.5.1 - forhandlinger samt virkningstidspunktet. Det er KMD som gir retningslinjer for beregning av avsetningen for det enkelte forhandlingsområde.

Arbeidsgiver har dessuten anledning til å tilføre egne midler til det beløp som det skal forhandles om. Hvorvidt det skal legges til egne midler, skal avgjøres av arbeidsgiver før partene utveksler krav.

6.4 Virkemidler

Det følger av HTA punkt 2.5.4 for LO, YS og Unio hvilke virkemidler som kan benyttes ved lønnsforhandlinger. Listen er uttømmende.

Bestemmelsens første ledd lyder som følger:

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

- a) *Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor*
- b) *lønnsrammens alternativer.*
- c) *Arbeidstaker i stilling med lønns spenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønns spenn.*
- d) *Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.*
- e) *Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og*
- f) *lignende.*
- g) *Opprette og endre særavtaler.*
- h) *Tilstå tilleggsansiennitet.*
- i) *Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.*

Virkemidlene i bokstav a) - g) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

Det følger av HTA punkt 2.5.4 for Akademikerne hvilke virkemidler som kan benyttes ved lønnsforhandlinger. Listen er uttømmende.

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) *Endret 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.

6.5 Statistikk og lister i fm 2.5.1 forhandlinger

Lønns- og personalstatistikk er et viktig hjelpemiddel ved vurdering av lønn, og korrekt informasjon om hvem som er forehandlingsberettiget for et medlem er viktig.

Arbeidsgiver sender ut lister til organisasjonene med opplysninger om stilling, stillingskode, arbeidssted, type ansettelse, stillingsprosent og lønn i god tid før forhandlingene starter. Organisasjonene gjennomgår listene og gir tilbakemelding om evt. endringer. Arbeidsgiver oppretter deretter master excelark som benyttes under forhandlingene.

Statistikk før gjennomføring av 2.5.1-forhandlinger

Partene skal i forberedende møte avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene, jf. HTA punkt 2.6.3, 2. ledd. Tilgjengelig statistikk skal utveksles mellom partene i god tid før forhandlingene igangsettes.

Statistikk etter gjennomførte 2.5.1-forhandlinger

Etter at forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 er gjennomført, skal arbeidsgiver utarbeide statistikk over oppgjøret som viser fordeling på stillingsgrupper. For hver gruppe skal det gis minimum følgende opplysninger samlet og fordelt på kjønn: Antall personer som fikk opprykk, gjennomsnittlig lønnsøkning og kostnad på årsbasis.

7 PROSEDYRE FOR LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

7.1 Forberedende møte, jf. HTA 2.6.3

Før de årlige forhandlingene etter punkt 2.5.1 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Arbeidsgiver innkaller til et forberedende møte hvor partene får avklart flest mulige forhold før de endelige forhandlingene gjennomføres.

I det forberedende møtet melder partene inn behov for statistikk, og arbeidsgiver utarbeider og sender ut statistikken samlet til organisasjoner og arbeidsgivere sammen med kravskjema.

Partene skal under det forberedende møtet drøfte føringer for lokalt lønnsoppgjør, og 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.

Det legges en detaljert plan for gjennomføring av forhandlingene. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene. De praktiske rammene rundt forhandlingene avklares.

Forhandlingsutvalg og forhandlingsdelegasjoner må sette av tid til å delta under hele forhandlingene.

Dersom arbeidsgiver legger til ekstra midler til lokale forhandlinger, skal det informeres om dette i forberedende møte.

7.2 Krav

Organisasjoner og arbeidsgivere sender inn sine krav på fastsatte kravskjema og excel-filer innen fastsatt frist. Kravene sendes til:

8005.lonnsoppgjor@kriminalomsorg.no

Kravskjema fremmes på følgende måter:

- Krav fremmes via tillitsvalgt som sender kravet i linjen i fagorganisasjonen
- Arbeidsgiver fremmer krav på prioriterte medarbeidere og sender kravene samlet i linjen til KDI
- Uorganiserte fremmer krav til arbeidsgiver som sender kravet i linjen til KDI
- Tillitsvalgte og arbeidsgivere skal **ikke** utarbeide skriftlige anbefalinger til hverandres krav

7.3 Forhandlingsdelegasjon

Under forhandlingene møter organisasjonene med fast forhandlingsutvalg på maks 3 medlemmer. Navn på leder og medlemmer av forhandlingsutvalget meldes inn til arbeidsgiver på forhånd.

Dersom organisasjonene har behov for å ha med delegasjon tilgjengelig under forhandlingene, skal antall og navn meldes inn til arbeidsgiver på forhånd.

7.4 Forhandlinger

Arbeidsgivers første tilbud forelegges organisasjonene minimum to arbeidsdager før gjennomføring av forhandlingene. Det tilstrebes å unngå at tilbud legges fram på en fredag. Organisasjonene får tilbud om presentasjon av første tilbud i fellesskap.

Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform. Ved behov kan hver av partene be om sær møte, jf. HTA punkt 2.6.3 nr. 3. Forhandlingsresultatet er ikke endelig før forhandling med alle organisasjonene er avsluttet.

Partene skal argumentere for sin prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. pkt. 2.5.4. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.

Forhandlingene omfatter faste ansatte, og alle grupper midlertidige ansatte, organiserte og uorganiserte.

I de tilfeller en medarbeider er fast ansatt og samtidig er stedfortreder i annen stilling, eller har en annen midlertidig stilling, forhandles det om lønnsendring i den faste stillingen.

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 vedkommende organisasjon sentralt peker ut.

7.5 Kvalitetssikring av forhandlingsresultatet

Arbeidsgiver sender ut lister over forhandlingsresultatet etter forhandlingene til kvalitetssikring og korrigerings av evt. feil. Kvalitetssikret forhandlingsresultat sendes ut til organisasjonene, med avtalt frist på å informere om resultatet. Frister for kvalitetssikring, frist for å informere om resultatet og tidspunkt for signering av protokoll fastsettes når forhandlingene er ferdig.

7.6 Evalueringsmøte

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

Arbeidsgiver tar initiativ til et evalueringsmøte i etterkant av lønnsforhandlingene, jf. HTA 2.6.3 nr. 9.

7.7 Frist for fremsetning av krav om retting av protokoll

Innsigelse om feil i protokollen og krav om retting må fremsettes til arbeidsgiver innen en måned fra protokollen skrives under. Slikt krav om retting må fremsettes skriftlig.

7.8 Taushetsplikt – utlevering av lønnsopplysninger

De tillitsvalgte, arbeidsgivers representanter og øvrige deltakere har taushetsplikt dersom de ved forberedelser til, eller under forhandlinger, får opplysninger som er undergitt taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også for personer som partene må konferere med før og under forhandlingene.

Taushetsplikten omfatter de opplysninger som er undergitt lovbestemt taushetsplikt, blant annet alle personvurderinger som skjer i løpet av forhåndsdrøftinger og forhandlinger.

Lønnsopplysninger er imidlertid ikke undergitt lovbestemt taushetsplikt, og kan utleveres dersom det er begjært innsyn i henhold til offentlighetsloven. Uten at det er begjært innsyn kan arbeidsgiver, på eget initiativ, kun utlevere lønnsopplysninger om tjenestemenn til den organisasjon de tilhører, ettersom det å melde seg inn i en organisasjon anses som avgitt samtykke til slik utlevering.

Forhandlingsresultatet er undergitt taushetsplikt til protokollene for forhandlingene er underskrevet.

Når det gjelder utlevering av lønnsopplysninger om tjenestemenn i forbindelse med lønnsforhandlinger, vises det til Statens personalhåndbok.

7.9 Kompensasjon for arbeid utover ordinær arbeidstid

Dersom lønnsforhandlinger etter HTA punkt 2.5.1 strekker seg utover ordinær arbeidstid, kompenseres tillitsvalgte time for time. Slik kompensasjon er begrenset til de som deltar i organisasjonens forhandlingsutvalg og som er ansatt i kriminalomsorgen.

Arbeidsgiver kompenserer reiseutgifter for reise foretatt på billigste måte for en representant fra hvert forhandlingsutvalg.

8 ÅRLIG LØNNSREGULERING FOR LEDERE – HTA 2.5.2

Lønnsendring for ledere som rapporterer til direktør for KDI fastsettes av direktør etter avtale med de forhandlingsberettigedes organisasjoner.

De forhandlingsberettigete organisasjonene inviteres til å delta i forhandlingsmøte med direktør. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det settes opp protokoll fra forhandlingene.

9 LØNSENDING PÅ SÆRSKILT GRUNNLAG - HTA 2.5.3

9.1 Krav

Krav etter HTA 2.5.3 kan sendes inn hele året. I tråd med avtale mellom KDI og tillitsvalgte skal det gjennomføres lønnsforhandlinger på særlig grunnlag to ganger pr. år, hvis partene finner grunnlag for det. Partene ser det her hensiktsmessig å avholde disse forhandlingene i mars og september og/eller senest i løpet av de to siste ukene før forhandlingsstart, og KDI vil informere om frist for innsendelse av krav. Unntaksvis kan det etter HTA 2.5.3. nr. 2 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.

Følgende kvalitetskrav stilles til 2.5.3 krav:

- Krav sendes inn innen fastsatt frist
- Krav fremmes av organisasjon eller arbeidsgiver
- Uorganiserte kan fremme krav til arbeidsgiver
- Krav må fremsettes på eget skjema (vedlegg 6)
- Hjemmel i 2.5.3 er vurdert og begrunnet
- Skjemaet er signert av region og regionstillitsvalgt
- Tillitsvalgte og arbeidsgivere skal ikke utarbeide skriftlige anbefalinger til hverandres krav

9.2 Forhandlinger på særlige grunnlag

Forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3 føres med partene på forhandlingsstedet ut fra de til enhver tid gjeldende bestemmelser i HTA.

Organisasjoner med forhandlingsrett innkalles til 2.5.3 forhandlinger og velger selv om de ønsker å møte. Det sendes ut referat og kopi av signerte protokoller til de respektive forbund etter 2.5.3 forhandlinger.

Det presiseres at det etter punkt a) kun kan føres forhandlinger om et krav dersom man mener at det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av stillings/ansattes lønn.

For at det skal være mulig å vurdere hvorvidt vesentlighetskravet er oppfylt, må det, sammen med krav, fremlegges stillingsannonse og stillingsbeskrivelse eller tilsvarende dokumentasjon som viser situasjonen på kravtidspunktet og det tidligere tidspunkt.

Tidspunkt 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 2.5.1-forhandlingene.

Delegerte forhandlinger etter HTA 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1 behandles av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 HTA, jf. HTA pkt. 2.7. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet. Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 1 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet. Etter HTA mellom KMD og LO Stat, Unio og YS Stat og HTA mellom KMD og Akademikerne kan saken tvisteløses etter pkt. 2.7.2 dersom disse partene ikke blir enige.

Det følger av HTA 2.5.3 nr. 2 at det, etter avtale med de tillitsvalgte, kan 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, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Vedlegg 1: Organisasjoner med forhandlingsrett i Kriminalomsorgen:

Parter:

LO Stat: Norsk Fengsel og Friomsorgsforbund
Fellesorganisasjonen
Norsk tjenestemannslag
Skolenes landsforbund
EI og IT forbundet
Fagforbundet

YS Stat Kriminalomsorgens Yrkesforbund
Parat
Befalets fellesorganisasjon
Delta

Unio Forskerforbundet
Utdanningsforbundet
Norsk sykepleierforbund
Norsk ergoterapeutforbund
Akademikerforbundet

Akademikerne Samfunnsviterne
Juristforbundet
Den norske legeforening
Norsk psykologforening
Econa
Norsk lektorlag
Tekna
NITO (samarbeidspartner)

Vedlegg 2 Differensiering innen stillingskodene 0265 Fengselsførstebetjent og 0266 Fengselsinspektør

For stillingskodene 0265 Fengselsførstebetjent og 0266 Fengselsinspektør er kriterier innen spennet spesifisert.

Innen stillingskode 0265 Fengselsførstebetjent finner vi i hovedsak følgende ansvarsområder:

- Fengselsførstebetjent med ansvar for en avdeling (personalansvar med medarbeidersamtaler, sykefraværsoppfølging mm.)
- Fengselsførstebetjent med fagansvar (tjenesteoppsett, ND, hundeførere mm.)
- Fengselsførstebetjent med operativt lederansvar

Fengselsførstebetjenter vurderes i forhold til ansvar og kompleksitet innen lønnsspennet.

Innen stillingskode 0266 Fengselsinspektør finner vi i hovedsak følgende ansvarsområder:

- Fengselsinspektør med avdelingsansvar og fengselsførstebetjenter som rapporterer til seg
- Fengselsinspektør med ansvar for mindre avdelinger
- Fengselsinspektør med fagansvar

Fengselsinspektør vurderes i forhold til ansvar og kompleksitet innen lønnsspennet.