

Statlige universiteter og høyskoler under
Kunnskapsdepartementet

Deres ref

Vår ref
200603923

Dato
11.07.2006

Informasjon om konsekvenser av at Særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universitetene og høyskolene er sagt opp til bortfall

Norsk Forskerforbund, Norsk Tjenestemannslag, Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere, Norsk sykepleierforbund, Utdanningsforbundet, Samfunnsviternes fagforening, Musikernes fellesorganisasjon, Parat og Norsk Fysioterapeutforbund har sagt opp særavtalen til bortfall.

Særavtalens bestemmelser skal som hovedregel ikke benyttes etter 1. august 2006.

Følgende organisasjoner har imidlertid ikke sagt opp avtalen: Den norske lægeforening, Norges Ingeniørorganisasjon (NITO), Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening, Lærernes yrkesorganisasjon, Det norske diakonforbund, Skolenes landsforbund og Norges Juristforbund. For medlemmer av disse organisasjonene gjelder bestemmelsene i særavtalen fortsatt også etter 1 august 2006.

Arbeidstakernes organisasjonstilhørighet vil altså være avgjørende for hvilket regelverk som skal følges.

Konsekvenser av at særavtalen faller bort

Etter 1. august 2006 vil de ordinære bestemmelsene i Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen, ferieloven og arbeidsmiljøloven gjelde fullt ut. Særavtalen la opp til fleksibilitet uten strenge krav til f.eks tidsregistrering. Det ordinære regelverket åpner i stor grad for tilsvarende fleksibilitet, men ved hjelp av ordninger som forutsetter at arbeidstiden

registreres.

På enkelte punkter vil det være nødvendig at arbeidsgiver fastsetter arbeidstidsordninger, etter drøftinger med organisasjonene. Vi vil nedenfor gå gjennom de forskjellige ordningene som fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger, og hvilke ordninger det kan inngås avtale om.

Arbeidstid

Arbeidstid etter Hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven er det antall timer arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Regelverket om arbeidstid i arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen berører ikke spørsmålet om hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres innenfor arbeidstiden.

Som nevnt nedenfor er spørsmålet om fordelingen av arbeidsoppgaver innenfor arbeidstiden blant de tema arbeidsgiver kan drøfte med organisasjonene, men departementet har bestemt at det ikke skal være gjenstand for lokale forhandlinger. Det betyr at det ikke skal inngås avtaler med organisasjonene om hvor mye tid som skal brukes på de forskjellige arbeidsoppgavene.

Den alminnelige arbeidstiden i staten er 37,5 timer pr. uke. Spisepausen kommer i tillegg. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke, jf. Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 7.

Forskjøvet arbeidstid, gjennomsnittsberegning og fleksibel arbeidstid

Ved enkelte institusjoner kan det være nødvendig med kvelds- og lørdagsundervisning. I disse tilfellene kommer Hovedtariffavtalens bestemmelser om forskjøvet arbeidstid til anvendelse. Det vises til Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 7 nr. 2 og Statens personalhåndbok pkt. 7.3.7 nr. 2.

Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten er tatt inn i Statens personalhåndbok pkt. 9.15. Fleksibel arbeidstid er i utgangspunktet en gjennomsnittsberegnet arbeidstidsordning over en bestemt tidsperiode som ved periodens slutt skal vise et tilnærmet nullregnskap. Det vises til Statens personalhåndbok. Det vises også til Arbeidsmiljølovens § 10-2 tredje ledd som gir arbeidstaker rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsmiljøloven § 10-5 har regler om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden. § 10-5 første ledd omtaler det som kan avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, mens § 10-5 andre ledd omtaler grensene for hva som kan avtales mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.

Forholdet til Hovedavtalen

Arbeidsplaner som blir utarbeidet i forbindelse med forskjøvet arbeidstid, skal drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 12 nr. 1 h. Ved eventuell uenighet avgjøres saken av overordnet myndighet i samsvar med Hovedavtalen § 18 nr. 2, dvs. departementet.

Når det gjelder oppsett av arbeidsplaner som viser fordelingen av arbeidsoppgavene innenfor arbeidstiden, vil prinsippene for dette være drøftingstema etter Hovedavtalen § 12 nr. 2. Ved uenighet tar arbeidsgiver den endelige avgjørelsen. Det er denne type arbeidsplaner det er vist til i tidligere rundskriv i tilknytning til særtariffavtalen, og de må ikke forveksles med arbeidsplaner etter arbeidsmiljøloven eller Hovedavtalens § 12 nr. 1 h. Denne formen for planlegging av arbeidsoppgaver innenfor arbeidstiden kan videreføres.

Registrering av arbeidstid

Tidligere var "arbeid i undervisningsinstitusjoner for så vidt angår dem som utfører undervisningsarbeid" unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Fra 1. januar 2006 gjelder arbeidstidskapittelet (kapittel 10) i arbeidsmiljøloven også for undervisningsstillinger. Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er derimot fortsatt unntatt fra arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven med unntak av § 10-2, første, andre og fjerde ledd. Departementet legger til grunn at arbeidstakere med en stor andel av arbeidstiden til FOU har en "særlig uavhengig" stilling. Det er vanskelig å sette opp en klar grense for når en undervisnings- og forskerstilling blir regnet som en særlig uavhengig stilling.

For arbeidstakere som nå er omfattet av arbeidsmiljølovens kap. 10, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-7 foreligge en oversikt over hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte. Det fremgår av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 320 at arbeidsgiver har ansvaret for at oversikt over arbeidstiden til enhver tid foreligger. Det er opp til arbeidsgiver selv å vurdere hvordan dette skal gjøres. Bestemmelsen er ikke til hinder for at arbeidsgiver kan be de ansatte om egenrapportering. For arbeidstakere som nå kommer inn under arbeidstidskapittelet, må det minimum foretas egenrapportering av hvor mange timer vedkommende har arbeidet.

Det er ikke tilstrekkelig med egenrapportering dersom det skal utbetales overtidsgodtgjøring, se nedenfor.

Fleksitidsavtalen i staten forutsetter også at arbeidstiden registreres for at det skal kunne føres regnskap over timer til gode / skyldige timer.

Lønnsvilkår – timebetalte

Særavtalens bestemmelser om timelønne har fra september 2001 vært i samsvar med det generelle regelverket i staten. Ordinær timelønn beregnes etter C-tabellen (37,5 timer pr. uke). Nåværende praksis kan derfor videreføres.

Lønnsvilkår – overtid og mertimer

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart. Det vises til Hovedtariffavtalens fellesebestemmelser § 13 Overtid og kommentarene i Statens personalhåndbok pkt. 7.3.13.

Når det gjelder hvilken registrering av arbeidstiden som er nødvendig i forbindelse med utbetaling av overtidsgodtgjørelse vises det til Statens personalhåndbok pkt. 7.3.13 FADs kommentarer der det bl.a. står:

"Alle arbeidstakere som har plikt til å utføre overtidarbeid mot særskilt godtgjørelse, skal være undergitt kontroll ved hjelp av kontrollur eller på annen måte. All overtid skal være pålagt og kontrollerbart. Før regninger anvises til utbetaling, skal de være kontrollert, etterregnet og attestert av en arbeidstaker som har nødvendig grunnlag for å kontrollere at regningen er riktig."

For arbeidstakere som ikke lenger er omfattet av særavtalen, utbetales ordinær timelønn for merarbeid kun til arbeidstakere i deltidsstilling og i den utstrekning dette ikke er overtidarbeid. Det vises til Statens personalhåndbok pkt. 7.3.13 og pkt 6.6.4 Avlønning av tjenestemenn i deltidsstilling.

Ferie

I særavtalen står det at arbeidstakerne får ferie og feriegodtgjørelse etter ferielovens bestemmelser og at ferien etter ferielovens § 5 punkt 1 tas ut i perioder når den ansatte ikke har undervisning og når virksomheten ellers tillater det. Etter ferieloven § 6 skal arbeidsgiver i god tid før ferien drøfte fastsettingen av feriefritid og oppsetting av ferielister med den enkelte arbeidstaker eller vedkommendes tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, fastsetter arbeidsgiver tiden for ferien innenfor de grenser som følger av ferieloven §§ 7-9. Etter ferielovens § 6 bestemmer arbeidstaker over 60 år selv tiden for avvikling av ekstraferien, med mindre annet er avtalt. Arbeidstakeren har krav på at hovedferien gis som tre sammenhengende uker i perioden 1. juni til 30. september. Arbeidstakeren kan også kreve at restferie gis samlet innenfor ferieåret.

Departementet legger til grunn at institusjonene fortsatt fastsetter at ferien skal avvikles når den ansatte ikke har undervisning og virksomheten ellers tillater det.

Det vises for øvrig til bestemmelsene i Statens personalhåndbok pkt. 7.6 når det gjelder avtalefestet ferie, og til pkt. 11.2 for omtale av den lovfestede ferien.

Bistillinger og sensoroppdrag

Særavtalen hadde bestemmelser om arbeidstakernes anledning til å påta seg bistillinger, eksterne sensoroppdrag og lignende i arbeidstiden under forutsetning av at arbeidet i den ordinære stillingen ble tatt igjen til andre tider.

Hovedtariffavtalen har også bestemmelser om adgangen til å påta seg denne type arbeid. Hovedtariffavtalens pkt. 1.1.4 Ekstraerverv lyder:

"Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse."

Departementet forutsetter at universitetene og høyskolene fortsatt til vanlig gir arbeidstakerne adgang til å påta seg ekstraarbeid og inneha bistilling/bierverv inntil 20 prosent innenfor ordinær arbeidstid, når dette arbeidet er til gagn for utførelsen av arbeidet for virksomheten. Det er en forutsetning at arbeidet i ordinær stilling tas igjen til andre tider, eller at det avtales redusert arbeidstid og avkorting av lønn.

Universitetene og høyskolene bør også fortsatt gi arbeidstakere som har påtatt seg å være tilkalt sensor ved annen institusjon, anledning til å utføre dette arbeidet i arbeidstiden i den utstrekning det er nødvendig, mot at arbeidet i hovedstillingen tas igjen til andre tider, alternativt avtales redusert arbeidstid og avkortet lønn.

Statens personalhåndbok pkt 10.13. gir en oversikt over gjeldende regler for statsansattes adgang til å inneha bistillinger eller bierverv i eller utenfor arbeidstiden. Utføres biervervet / bistilling i ordinær arbeidstid, beregnes det ikke ekstragodtgjøring når arbeidet i hovedstillingen tas igjen utenfor den fastsatte arbeidstiden.

Når det gjelder forholdet mellom universitetene/høyskolene og forskningsinstitusjonene som reelt er randseineinstitusjoner til lærestedet, må det utarbeides rammeavtale mellom institusjonene, før det kan gis tillatelse til bistillinger/bierverv.

Avslutning

Arbeidsoppgavene til undervisnings- og forskerpersonalet følger av oppgavene til den institusjon hvor de er tilsatt. Disse er nærmere beskrevet i lov om universiteter og høyskoler kapittel 1. I brev av 10. januar 2005 delegerte departementet myndighet til den enkelte institusjon til å fastsette egne bestemmelser om fordeling av arbeidsoppgaver for den enkelte innenfor arbeidstiden. Det ble samtidig understreket at den delegerte myndigheten skal utøves som styringsrett, og institusjonen fikk ikke fullmakt til å inngå lokale særtariffavtaler om denne typen fordeling. Kommer det krav om dette, må institusjonen henvise tjenestemannsorganisasjonene til å ta spørsmålet opp med departementet. Det er departementets forutsetning at både spørsmål om hvilke arbeidsoppgaver den enkelte skal utføre innenfor arbeidstiden, og hvor mye tid

som skal benyttes til de ulike oppgavene, for eksempel til for- og etterarbeid til en undervisningstime, skal videreføres under styringsretten i universitets- og høyskolesektoren .

Det er dermed opp til den enkelte institusjon å bestemme om den praksis institusjonen har fulgt til nå, skal videreføres, eller om det er behov for justeringer når det gjelder fordeling av arbeidsoppgaver til den enkelte innenfor arbeidstiden. Departementet vil understreke at når det gjelder institusjonen som helhet, er det viktig at alle oppgaver institusjonen er pålagt blir ivaretatt på en god og effektiv måte. Hensikten med delegeringen er ikke at institusjonen skal redusere innsatsen på noen områder. Det er for eksempel viktig at institusjonen som helhet utfører like mye FoU-arbeid som før. Men om behovet tilsier det, gir fullmakten institusjonen mulighet til å utøve noe større fleksibilitet mht. hvordan personalressursene skal benyttes til å ivareta institusjonens oppgaver. Vi viser til nærmere presiseringer i brevet av 10. januar 2005.

Statens personalhåndbok finnes elektronisk på www.sph.dep.no.

Med hilsen



Rolf L. Larsen (e.f.)
fung. ekspedisjonssjef



Bodil Marie Olsen
fung. avdelingsdirektør

Kopi :
Berørte organisasjoner
Universitets- og høyskolerådet